

Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/39282608010061>

161

Catalogue no. 71-005-XPB



Labour Force Update

An Overview of the 1997 Labour Market

Winter 1998



Statistics
Canada

Statistique
Canada

Canada

Data in many forms

Statistics Canada disseminates data in a variety of forms. In addition to publications, both standard and special tabulations are offered. Data are available on the Internet, compact disc, diskette, computer printouts, microfiche and microfilm, and magnetic tape. Maps and other geographic reference materials are available for some types of data. Direct online access to aggregated information is possible through CANSIM, Statistics Canada's machine-readable database and retrieval system.

How to obtain more information

Inquiries about this publication and related statistics or services should be directed to: Nathalie Caron, Labour Force Survey, Statistics Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (telephone: (613) 951-4168) or to the Statistics Canada Regional Reference Centre in:

Halifax	(902) 426-5331	Regina	(306) 780-5405
Montréal	(514) 283-5725	Edmonton	(403) 495-3027
Ottawa	(613) 951-8116	Calgary	(403) 292-6717
Toronto	(416) 973-6586	Vancouver	(604) 666-3691
Winnipeg	(204) 983-4020		

You can also visit our World Wide Web site: <http://www.statcan.ca>

Toll-free access is provided **for all users who reside outside the local dialling area** of any of the Regional Reference Centres.

National enquiries line	1 800 263-1136
National telecommunications device for the hearing impaired	1 800 363-7629
Order-only line (Canada and United States)	1 800 267-6677

Ordering/Subscription information

All prices exclude sales tax

Catalogue no. 71-005-XPB, is published quarterly in a **paper version** for \$29.00 per issue or \$96.00 for four issues in Canada. Outside Canada the cost is US\$29.00 per issue or US\$96.00 for four issues.

Please send orders to Statistics Canada, Operations and Integration Division, Circulation Management, 120 Parkdale Avenue, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 or by dialling **(613) 951-7277** or **1 800 700-1033**, by fax **(613) 951-1584** or **1 800 889-9734** or by Internet: order@statcan.ca. For change of address, please provide both old and new addresses. Statistics Canada publications may also be purchased from authorized agents, bookstores and local Statistics Canada offices.

Standards of service to the public

Statistics Canada is committed to serving its clients in a prompt, reliable and courteous manner and in the official language of their choice. To this end, the agency has developed standards of service which its employees observe in serving its clients. To obtain a copy of these service standards, please contact your nearest Statistics Canada Regional Reference Centre.



Statistics Canada
Household Surveys Division

Labour Force Update

An Overview of the 1997 Labour Market

Winter 1998 Vol. 2, No. 1

Published by authority of the Minister responsible for Statistics Canada

© Minister of Industry, 1998

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise without prior written permission from Licence Services, Marketing Division, Statistics Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

February 1998

Catalogue no. 71-005-XPB
Frequency: Quarterly

ISSN 1206-6400

Ottawa

Note of appreciation

Canada owes the success of its statistical system to a long-standing co-operation involving Statistics Canada, the citizens of Canada, its businesses, governments and other institutions. Accurate and timely statistical information could not be produced without their continued co-operation and goodwill.

This publication was prepared under the direction of:

Mike Sheridan, Director General, Labour and Household Surveys Branch (613) 951-9480

Maryanne Webber, Director, Household Surveys Division (613) 951-2899

Deborah Sunter, Assistant Director, Labour Force Survey Subdivision (LFS), Household Surveys Division (613) 951-4740

Jean-Marc Lévesque, Analysis (613) 951-2301

Ross McOrmond, Data Processing (613) 951-4734

Royal Gagnéux, Processing (613) 951-4725

with the assistance of the staff members of Labour Force Survey Subdivision.

For information regarding the contents of the analysis please contact the following authors:

Jean-Marc Lévesque

Phone: (613) 951-2301

Fax: (613) 951-2869

Email: levejea@statcan.ca

Vincent Ferrao

Phone: (613) 951-4750

Fax: (613) 951-2869

Email: ferrvin@statcan.ca

Geoff Bowlby

Phone: (613) 951-3325

Fax: (613) 951-2869

Email: bowlgeo@statcan.ca

Written contributions to the publication were also prepared by Michel Chevalier, Household Surveys Division.

Highlights

In 1997, the labour market turned in its second best performance so far in the nineties, living up to expectations raised by an economy which has been gaining momentum since late 1996. Improvements in the labour market over 1997 are similar to the gains in 1994, the year that marked the end of the so-called "jobless recovery". However, for a year and a half after 1994, both the labour market and other economic indicators showed little sign of further growth. In the third and fourth quarters of 1996, GDP, business investment, exports, consumer demand, retail sales, and a low interest rate combined to create favorable conditions for job creation. Employment came through in force by the end of the first quarter of 1997, continued to grow until autumn, and surged ahead over November and December.

Employment growth in 1997 resembles that of 1994 in several respects: it was all in full-time work, concentrated among adults aged 25 to 54, and in much the same industries (manufacturing and business services) and occupations (professionals) – activities where wages tend to be generally higher than average.

The improved labour market in 1997 did not however lead to a rebound in labour force participation, contrary to the expectation of many economists. By year-end the rate was unchanged at 64.8%, still 2.7 percentage points lower than December 1989. In effect, the recession that began in 1990 pushed the participation rate down from 67.5% in December 1989 to 65.5% by April 1992, when the downward trend in employment finally stopped. With improving job prospects, many observers expected the participation rate to follow suit, keeping upward pressure on the unemployment rate. However, by December 1997, women aged 25 to 54 were the only demographic group with a participation rate higher than in 1989 (+1.0 percentage points). Youths (-9.2 points), persons aged 55 or more (-2.3 points), and men aged 25 to 54 (-2.0 points) were all less likely to be in the labour market in 1997 than they were in 1989.

The combination of employment growth and a stable participation rate reduced the number of unemployed over 1997 in all demographic groups. The unemployment rate had hovered around 9.7% through most of 1995 and 1996 due mostly to fluctuations in labour force participation. Employment growth in 1997 pushed the unemployment rate down to 9.1% by mid 1997, and 8.6% by year-end, the lowest rate since September 1990. Unemployment fell most strongly among the long-term unemployed, while short-term unemployment edged up slightly.

Over 1997, employment increased and unemployment fell all across the country, with the exception of British Columbia where employment ended the year little changed.

This article is based mainly on information from the Labour Force Survey (LFS) available as of January 9, 1998. Unless otherwise noted, monthly data have been seasonally adjusted to provide a better picture of underlying trends. Seasonal movements are those caused by regular annual events such as climate, holidays, vacation periods, and cycles related to crops and production. Seasonally adjusted series remove these regular seasonal movements but still contain irregular and longer-term cyclical variations.

Unless otherwise stated, figures quoted for the gross domestic product (GDP), or any of its components, are expenditure-based, at market prices, expressed in 1992 dollars.

Tables in the Appendix are based on twelve month averages.

In 1997, the labour market showed a strong recovery from the recession. The unemployment rate fell from 11.5% in 1996 to 9.5% in 1997. The labour force grew by 1.2 million in 1997, with most of the growth coming from the private sector. The government sector continued to grow, but at a slower rate. The average weekly wage increased by 1.5% in 1997. The labour market was expected to continue to grow in 1998, with the unemployment rate falling to 8.5%.

The labour market was expected to continue to grow in 1998, with the unemployment rate falling to 8.5%. The labour force was expected to grow by 1.5 million in 1998, with most of the growth coming from the private sector. The government sector was expected to grow at a slower rate. The average weekly wage was expected to increase by 1.5% in 1998.

The labour market was expected to continue to grow in 1998, with the unemployment rate falling to 8.5%. The labour force was expected to grow by 1.5 million in 1998, with most of the growth coming from the private sector. The government sector was expected to grow at a slower rate. The average weekly wage was expected to increase by 1.5% in 1998.

The labour market was expected to continue to grow in 1998, with the unemployment rate falling to 8.5%. The labour force was expected to grow by 1.5 million in 1998, with most of the growth coming from the private sector. The government sector was expected to grow at a slower rate. The average weekly wage was expected to increase by 1.5% in 1998.

The labour market was expected to continue to grow in 1998, with the unemployment rate falling to 8.5%. The labour force was expected to grow by 1.5 million in 1998, with most of the growth coming from the private sector. The government sector was expected to grow at a slower rate. The average weekly wage was expected to increase by 1.5% in 1998.

The labour market was expected to continue to grow in 1998, with the unemployment rate falling to 8.5%. The labour force was expected to grow by 1.5 million in 1998, with most of the growth coming from the private sector. The government sector was expected to grow at a slower rate. The average weekly wage was expected to increase by 1.5% in 1998.

Introduction

The economic environment

The slow economic growth of 1995 and the first half of 1996 gave way to marked improvement in the last two quarters of 1996, and the labour market seemed poised to continue on this upward trend. At the beginning of 1997 there were high hopes for a year of solid economic expansion and job creation. Looking back, the economy delivered.

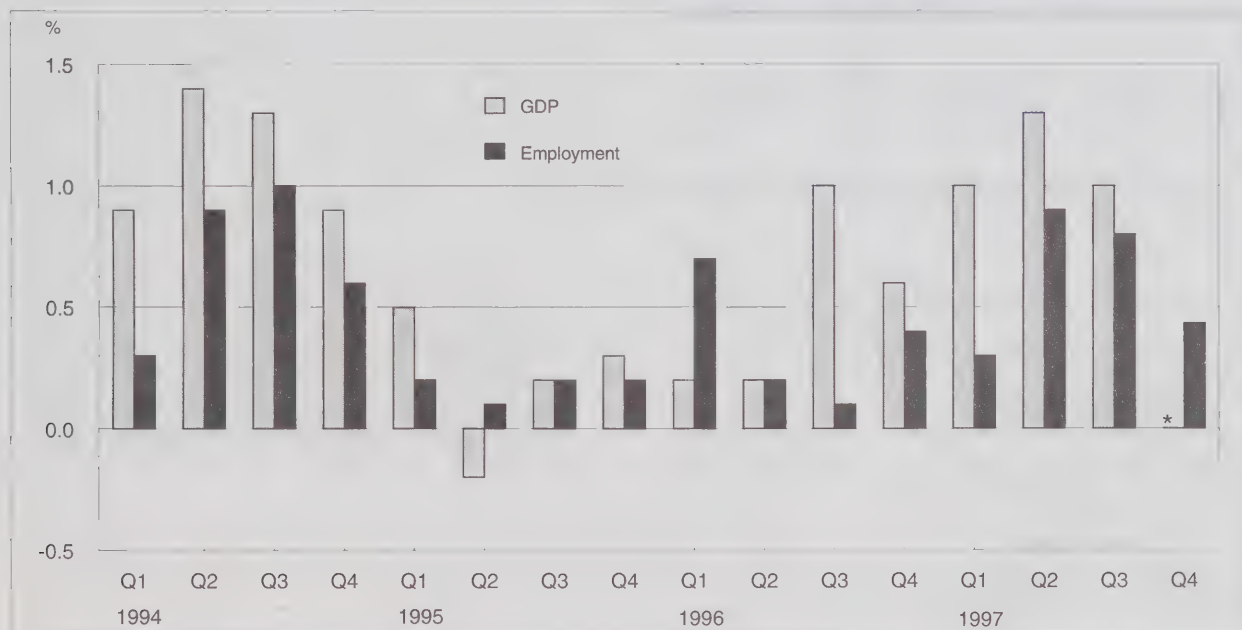
Early in 1997, GDP growth overshadowed small improvements in employment. However, by the second and third quarters, both GDP and employment were living up to high expectations. And although employment growth faltered in September and October, the year ended on a high note.

A strong economic performance

In the third quarter of 1997, real GDP increased by 1.0%, continuing the strong pace of growth that has prevailed since mid-1996. In annualized terms, GDP was up 4.1% in the first quarter, 5.4% in the second and 4.1% in the third. Year over year growth of 4.2% in GDP by industry in October would suggest that the upward momentum may continue in the fourth quarter.

Through most of the year, domestic demand has been the driving force in the latest phase of economic expansion. It appears that improved confidence in job prospects, and low inflation and interest rates induced consumers to open their wallets. Consumer spending grew consistently over 1997. A gain of 1.3% in the third quarter marked the fourth consecutive quarter of growth of 1% or more in consumer spending.

Chart 1
Both employment and GDP improve markedly in 1997



Source: National Accounts and Labour Force Survey.

* Data not available at time of publication.

Consistent with the rise in personal spending, advances in retail sales began in the last quarter of 1996. Growth continued through the first 10 months of 1997, leaving the level of sales 7.6% higher than the same period a year earlier. Purchases were especially strong in motor vehicles and furniture. Department stores, general merchandisers and clothing stores also enjoyed rising sales through most of the year.

Businesses have also been on a spending spree in 1997, resulting in growth in non-residential building and rising imports of machinery and equipment.

While business and consumer demand have steadily pushed up the value of imports so far over the year, exports have grown at a slower pace. As a result, the merchandise trade surplus has fallen to its lowest level since 1993, far below the peak reached in mid-1996.

For manufacturers, 1997 marked a continuation of the solid growth trend that began in early 1996, after a stagnant performance in 1995. An advance in shipments in October was the ninth increase in ten months, and unfilled orders continued to pile up during the year. In recent months, advances in shipments have been closely matched by an increase in inventories, producing a

gradual flattening in the inventory-to-shipments ratio. Greater demand has led to near peak levels of capacity utilization, and a 6.5% increase in the number of manufacturing jobs. Wholesalers also experienced a year of strong growth, continuing the upward movement that began in January 1996.

Business services also turned in a strong performance in 1997 with both output and employment growth above the industrial average. Year over year growth in business service GDP was just over 8% in the third quarter of 1997, led by gains in computer services. Employment in business services grew by 9.9% over the year.

Construction of non-residential buildings has contributed most to recent growth in construction output. However, compared to other years this decade the level of activity in the residential sector has strengthened, perhaps reflecting low interest rates and growing consumer confidence. In December, Canada Mortgage and Housing reported 152,400 housing starts, leaving the year as a whole up 21% from 1996.

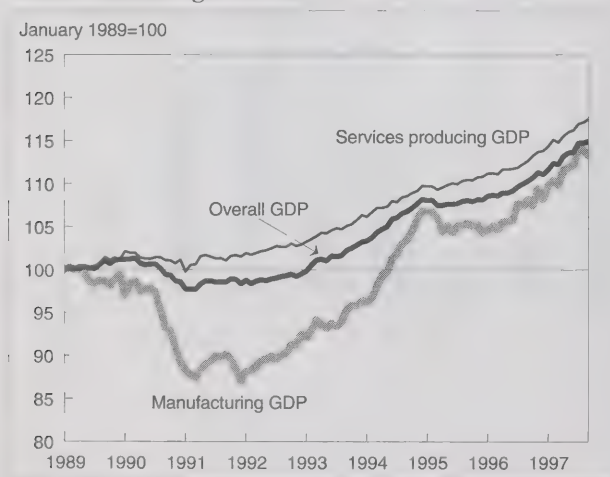
The labour market finished the year on a strong note ... surpassing the expectations of many

In December 1997, employment surged ahead by 62,000, bringing gains over the year to 363,000 (+2.6%). This growth represents the strongest performance since 1994, when the employment advanced by 381,000 (+2.9%). Not only did 1997 resemble 1994 in terms of overall employment gains, there were other similarities in the performance of the labour market during the two years.

In both 1994 and 1997, full-time employment rose while part-time dipped, job growth was concentrated among adults aged 25 to 54, the private sector was the source of growth, and manufacturing was an important contributor to overall performance. Finally, in both years employment grew across the country, with gains in nine out of ten provinces.

Chart 2

Strong advance in manufacturing output contributed to the overall GDP growth in 1997



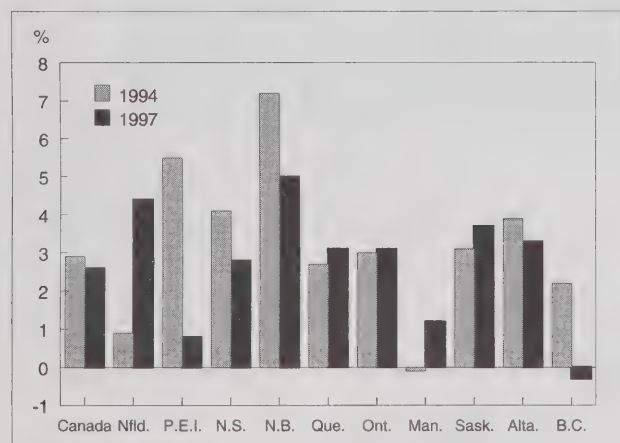
Source: Industry, Measures and Analysis.

Table 1
A comparison of employment growth over 1994 and 1997 (December to December change)

	Employment change				Share of growth	
	1994	1997	1994	1997	1994	1997
	thousands			percent		
Employment	381.2	363.2	2.9%	2.6%	100%	100%
Full-time	446.6	376.8	4.2%	3.4%	117%	104%
Youths	6.7	15.8	0.3%	0.8%	1.8%	4.4%
Core age men	146.8	163.1	2.7%	2.9%	38.5%	44.9%
Core age women	169.9	117.5	3.8%	2.5%	44.6%	32.4%
Older persons	57.7	66.9	4.6%	5.1%	15.1%	18.4%
Private sector	351.8	378.3	3.2%	3.2%	92.3%	104.2%
Employees	288.3	291.7	3.2%	3.1%	75.6%	80.3%
Self-employed	63.5	86.6	3.1%	3.6%	16.7%	23.8%
Public sector	29.4	-15.1	1.4%	-0.7%	7.7%	-4.2%
Manufacturing	126.6	135.6	6.6%	6.5%	33.2%	37.3%
Business and personal services	132	149	5.2%	5.3%	34.6%	41.0%

Chart 3

In half the provinces, employment growth in 1997 was stronger than in 1994



Source: Labour Force Survey.

Labour force participation stable, employment rate up, unemployment rate down

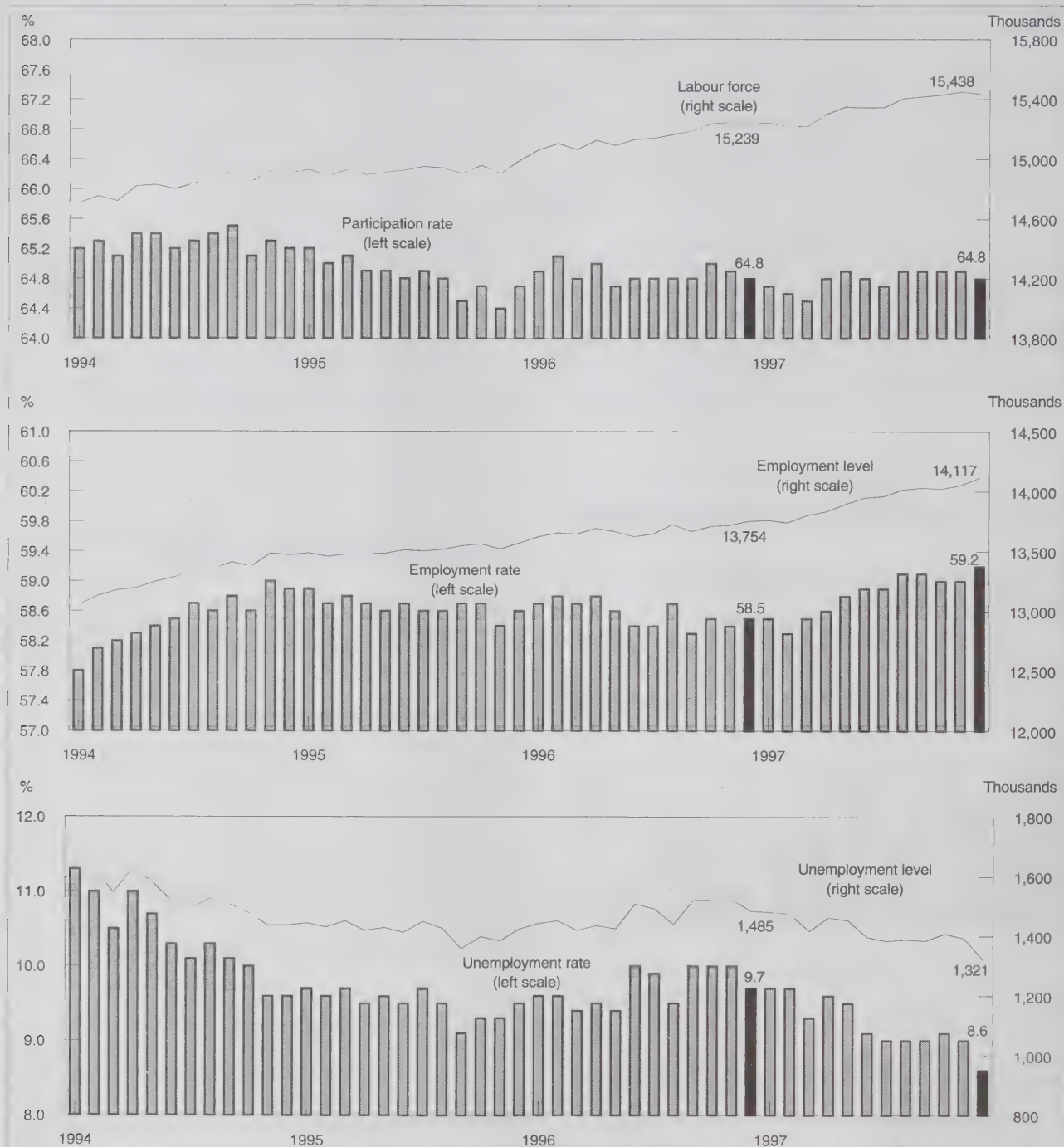
Over 1997, the labour force increased by 199,000 (+1.3 %). This matched the pace of growth in the working age population, and left the participation rate unchanged over the year at 64.8%.

Due to the strong employment growth, the employment rate (proportion of the working age population with jobs) reached 59.2% by December 1997, seven-tenths of a percentage point higher than a year earlier.

The combination of job gains and a stable participation rate resulted in a dramatic decline in the unemployment rate by the end of the year. Starting the year at 9.7%, the unemployment rate tumbled to 9.0% by July and hovered around that level until December, when it closed the year down at 8.6%, the lowest since September 1990.

Chart 4

Over 1997, labour force growth kept pace with population gains leaving the participation rate unchanged. The increase in employment was strong enough to push the employment rate up. A drop of 164,000 unemployed brought the unemployment rate down from 9.7% to 8.6%



Source: Industry, Measures and Analysis.

1997 close to OECD expectations

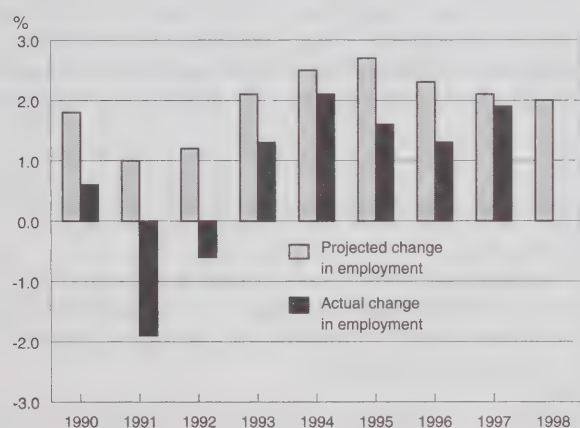
In general, at the end of 1996 forecasters were very optimistic about the 1997 labour market, and many predicted employment gains of around 350,000 – not far off the actual increase of 363,000 (see “The labour market: Mid-year review” in Perspectives on Labour and Income, Autumn 1997).

Prominent among the many forecasts are those of the OECD (Organization for Economic Cooperation and Development), published in the summer months for the following year. Their employment growth forecast for 1997 turned out to be more accurate than in other years this decade. On a year-over-year annual average basis, their prediction was an increase of

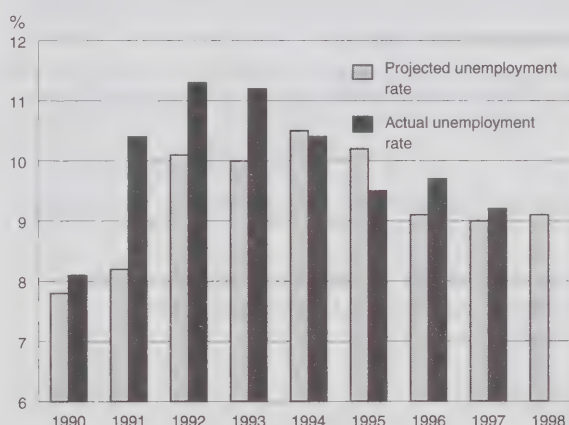
2.1%. The actual employment estimates came close – up 1.9%.

The OECD forecast for the average unemployment rate over 1997 was also one of the most accurate so far this decade. They predicted an annual average rate of 9.0%, while the rate actually averaged 9.2%.

For 1998, the OECD is calling for an increase in annual average employment in the range of 2%, while they predict the average unemployment rate will be little changed from 1997 at 9.1%. Together, these predictions imply that the OECD, along with many economists and observers, expect increasing participation in the labour market in 1998.



Source: OECD Employment Outlook.



Employment

Adult employment continues upward trend that began in 1992

Over 1997, job gains went almost exclusively to adults. At 3.0% (+347,000), the rate of employment growth among those 25 and over was about double that of 1995 (+1.2%) and 1996 (+1.8%), but slightly lower than the 3.4% gain made over 1994.

Adult men were the biggest beneficiaries of the robust 1997 labour market. Their employment grew by 3.1% over the year, compared with an increase of 2.8% among adult women. This is in contrast to recent years, when employment growth for adult women outpaced or equalled that of adult men.

Subdividing the adult group into core age workers (age 25 to 54) and older workers provides a clearer picture of adult employment growth.

Over 1997, the employment rate of men aged 25-54 rose to 84.6% (+1.4 percentage points), a considerable

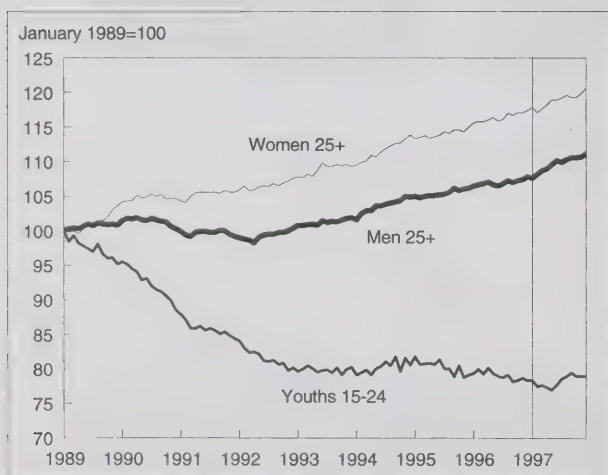
improvement from the slight decline of the previous year. The employment rate for women in the same core-age group rose at a slower rate, gaining 0.9 percentage points to end the year at 71.1%. However, this was nearly double their 1996 increase of 0.5 percentage points.

Despite the stronger improvement for core-age men in 1997, over the longer term core-age women have fared much better. Compared with the end of 1989, the employment rate for core-aged men in December 1997 was down 2.6 percentage points. In contrast, the employment rate for core-aged women was actually 0.9 percentage points higher.

Older workers aged 55 and over also experienced substantial employment growth during 1997. Gains totalled 60,000, an increase of 5.1%, with both older men and women benefiting. Their employment rate increased to 22.7% by year end (+0.6 percentage points). This leaves 1997 and 1994 as the only years so far in the nineties in which the employment rate for this age group advanced.

Chart 5

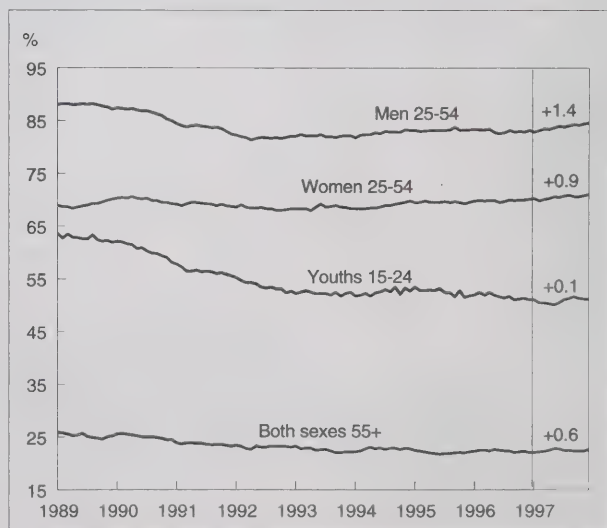
Steady upward climb in adult employment. Youths have not fared well despite improvement during summer of 97



Source: Labour Force Survey.

Chart 6

Youths continued to face a tough labour market as their employment rate edged up only slightly through the year to 51.2%, following a downward trend evident throughout this decade



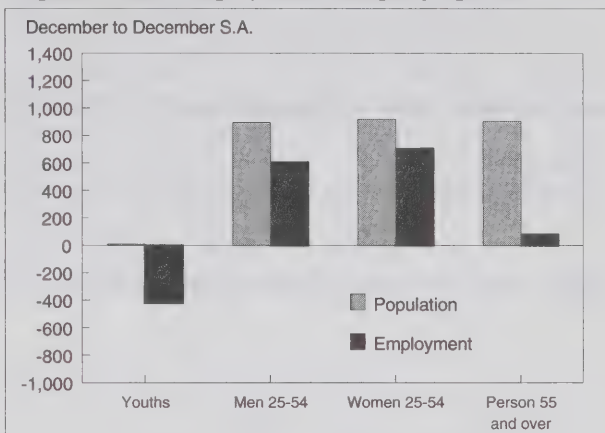
Source: Labour Force Survey.

Declines in the employment rate can be the result of declining employment or slower employment rate of growth than population. As can be seen in the chart below, the drop in the employment rate was most severe in the first 3 years of the nineties for all age groups while youths and older workers also experienced declines in later years.

The youth employment rate decline was totally due to employment losses, as their population level was unchanged. For older persons and core age men, the drop in their employment rate was the result of a slower growth rate in employment than population.

Chart 7

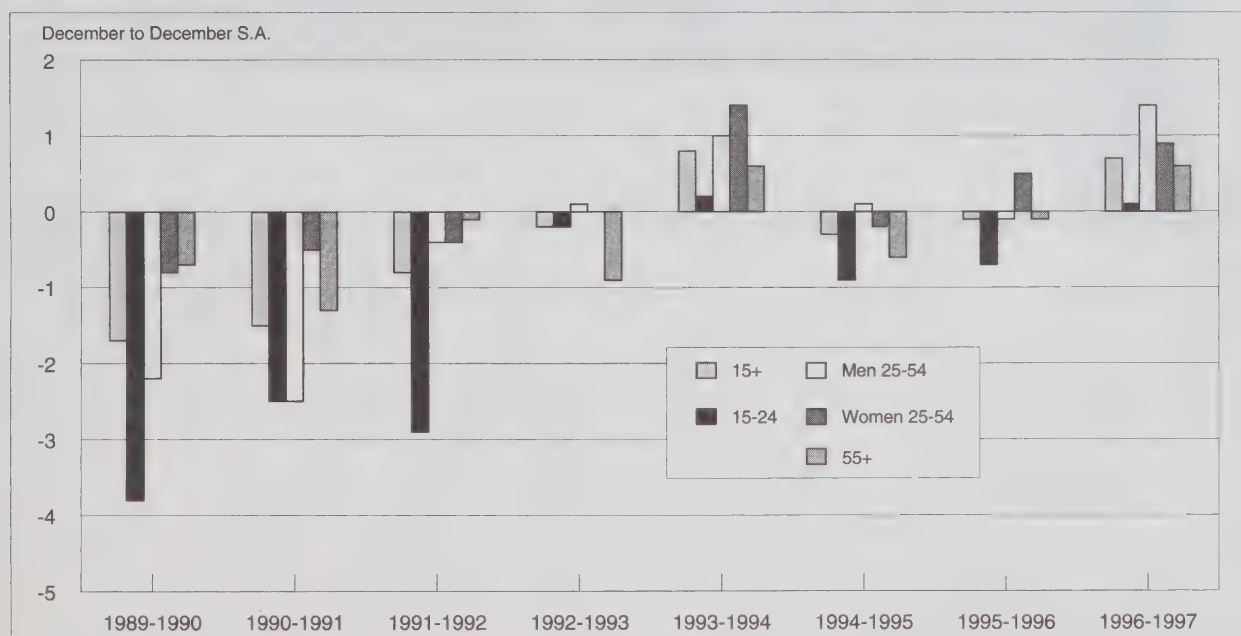
Population and employment change by age since 1989



Source: Labour Force Survey.

Chart 8

1997 was only the second year this decade during which the employment rate increased in all main age/sex groups



Source: Labour Force Survey.

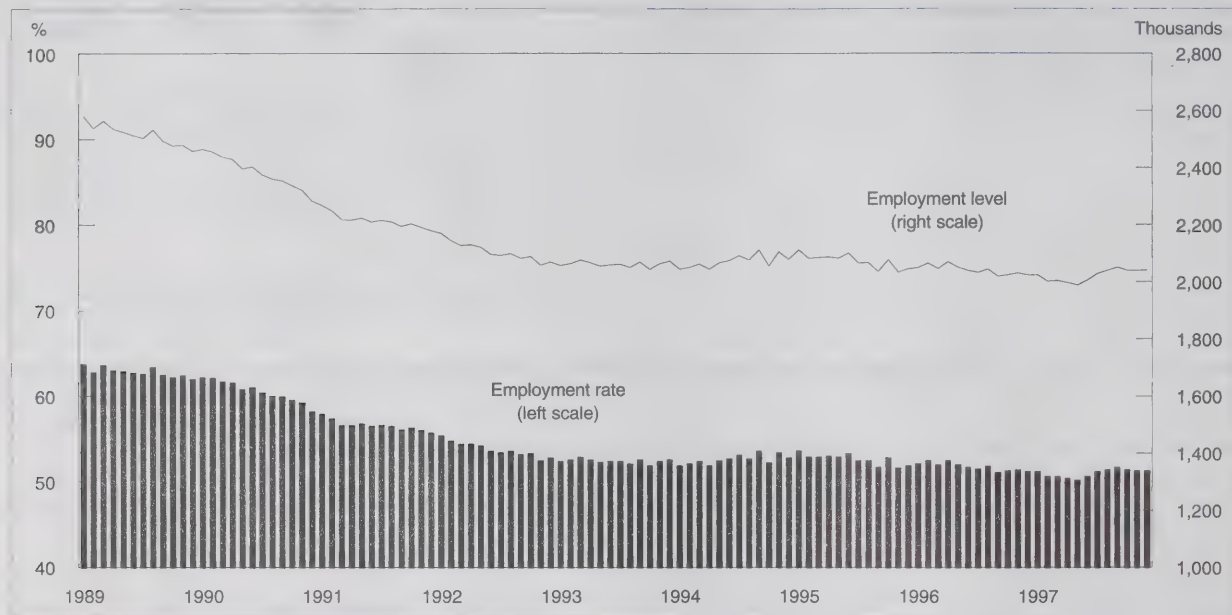
The youth situation

Youth employment edged up 16,000 (0.8%) over 1997. This gain nudged the youth employment rate up a tenth

of a percentage point to 51.2%, considerably below the rate of 61.9% in December 1989.

Chart 9

Youths employment situation in 1997 little improved



Source: Labour Force Survey.

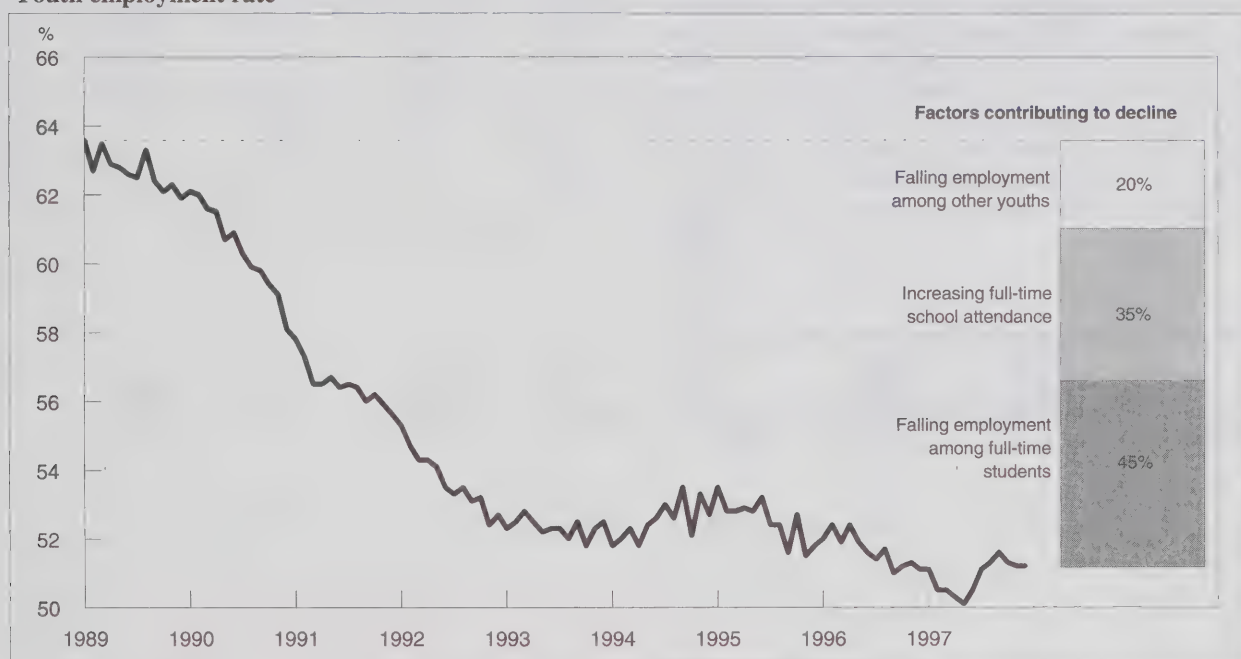
With the recession in the nineties, school attendance among youths increased more rapidly. Because students are less likely to have a job than non-students of the same age, this had a dampening effect on the overall youth employment rate.

At the same time, youths, student and non student alike, had a harder time finding work. This also put downward pressure on the youth employment rate, particularly among teenagers.

It is possible to quantify the effect on the employment rate of a shift to greater school attendance and poorer employment opportunities.

Between 1989 and 1997, 35% of the fall in the youth employment rate can be attributed to rising full-time school attendance. Another 45% of the drop was due to falling employment among full-time students while the remaining 20% was the result of falling employment among non-students and students attending school part-time.

Chart 10
Youth employment rate



Source: Labour Force Survey.

Jobs gains in 1997 all in full-time work

The mix of full and part-time employment gains provides an indication of the volume of work generated by the economy, and is also generally interpreted as a measure of job quality. Although some workers prefer part-time hours, full-time jobs have always been associated with larger pay cheques, and have a greater likelihood of providing job security and fringe benefits.

Despite a brief set-back in full-time employment in the summer of 1997, full-time jobs were the driving force behind the overall employment growth, while monthly fluctuations left the number of part-time jobs down slightly over the year (-14,000).

The full-time gain totalled 377,000 (3.4%), a marked improvement over 1996 when total employment grew at half the pace, and a third of the gain came from part-time work. 1997 also stands in sharp contrast to 1995, a year when employment growth was almost at a standstill and all of the net gains were in jobs with part-time hours. However, the best performance so far this decade for full-time employment was in 1994, when the increase totalled 447,000 (+4.2%).

Most of the full-time employment growth over 1997 was equally distributed between adult men and adult women, both gaining 179,000 over the year. Youths also finished the year with more full-time employment (+20,000).

Table 2
Change in employment, December to December

	Full-time	Part-time	Full-time	Part-time
	thousands		percent	
1990	-237	82	-2.2	3.7
1991	-163	29	-1.5	1.3
1992	-24	80	-0.2	3.4
1993	59	114	0.6	4.7
1994	447	-65	4.2	-2.6
1995	-22	121	-0.2	4.9
1996	123	63	1.1	2.4
1997	377	-14	3.4	-0.5

Source: Labour Force Survey.

Chart 11

Full-time employment grew strongly in 1997 while part-time ended the year little changed

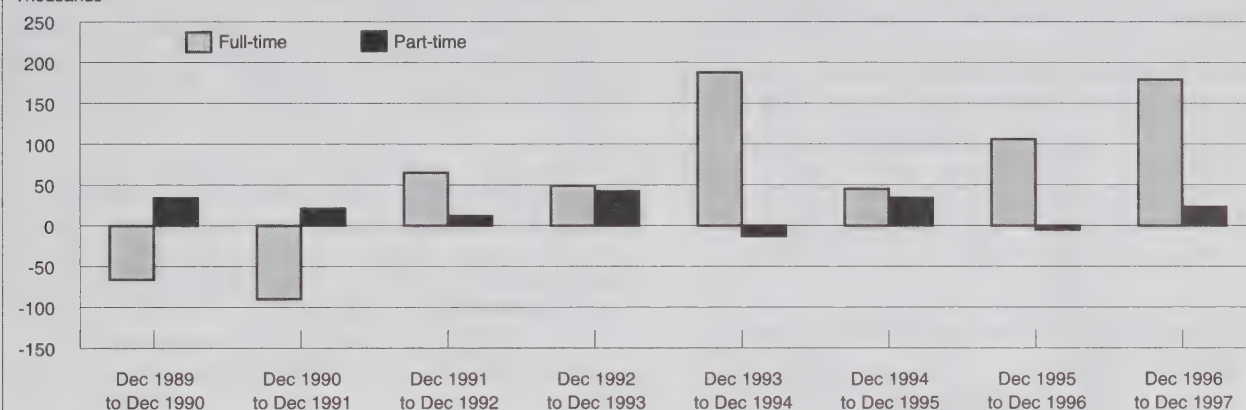


Source: Labour Force Survey.

Chart 12

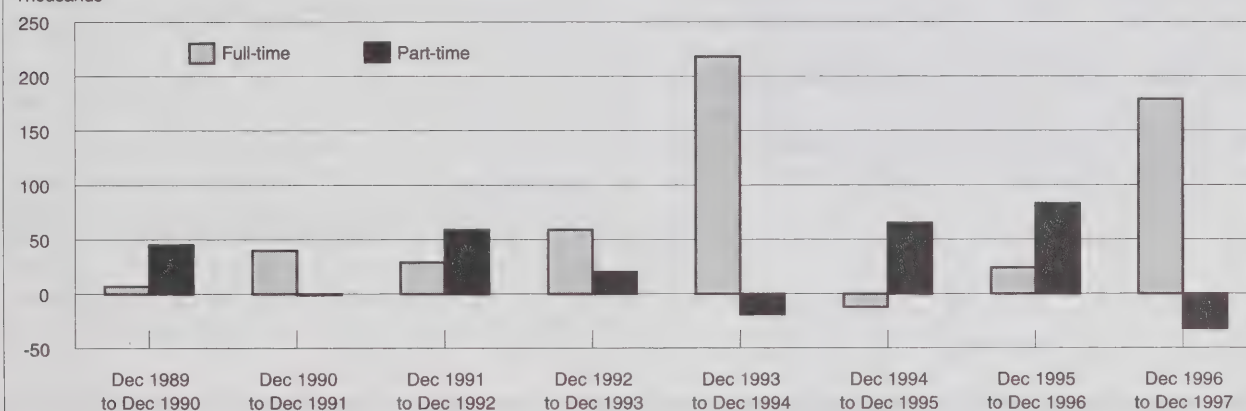
Adult men gain in both full-time and part-time in 1997

Thousands



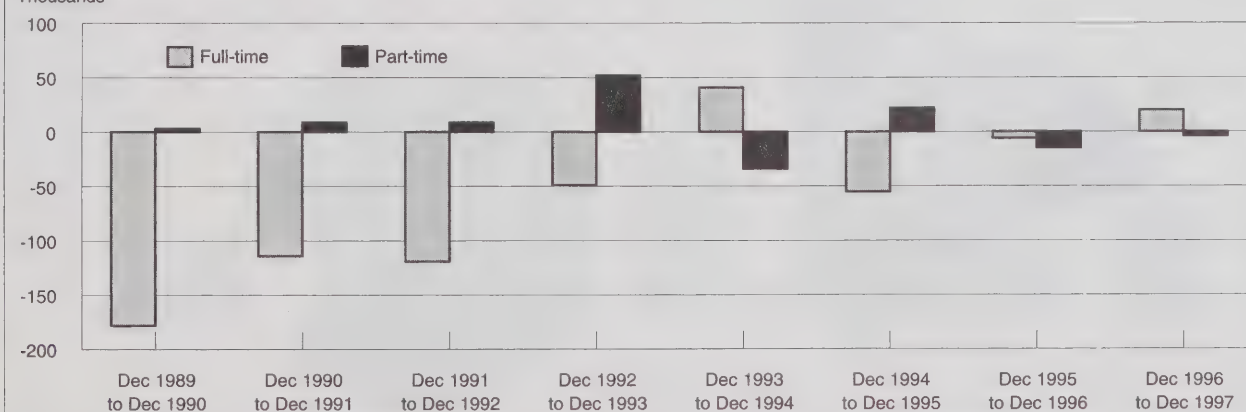
In 1997, full-time gains among adult women erase smaller loss in part-time employment

Thousands



Small increase in full-time work for youths in 1997

Thousands



Source: Labour Force Survey.

Part-time employment share edges down in 1997

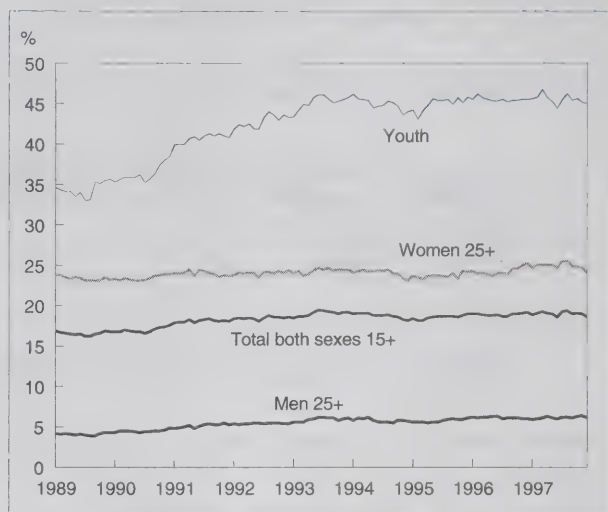
The part-time employment rate, measuring the share of employed persons who usually work less than 30 hours per week, closed the year down 0.6 percentage points at 18.6%. Although up significantly over the nineties, the rate has become more stable over the last few years, hovering close to the 19 percent range since 1993. The slight decline over 1997 was the result of a drop of 1.3 percentage points among adult women (to 24.0%) and a smaller decline among youths (down 0.5 points to 45.0%).

Involuntary part-time concentrated among women aged 25-54

Part-time employment is not only common among youths; it is also prevalent for core-aged women (25-54). In 1997, core-aged women and youths accounted for just over three-quarters of overall part-time employment.

Most part-time workers want to work less than 30 hours a week but some would prefer to work more hours. In 1997, three part-time workers out of ten would have preferred to work more than 30 hours a week and one out of those three workers had looked for a full-time job in the previous four weeks.

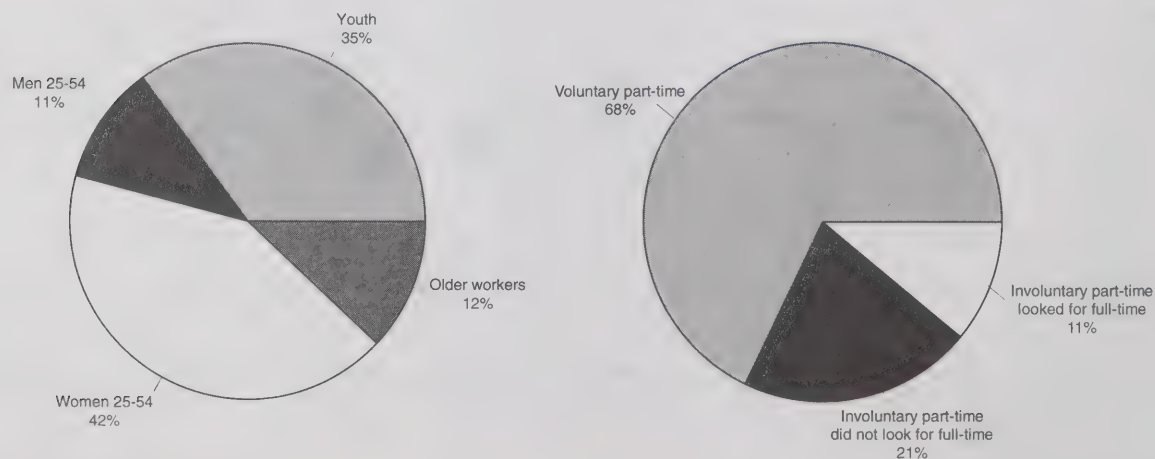
Chart 13
Part-time employment rate



Source: Labour Force Survey.

Among women aged 25 to 54 working part-time in 1997, 390,000 (34%) would have preferred full-time hours. They constituted the largest demographic group of involuntary part-time workers. Within this group, less than a third (112,000) had looked for full-time work in the previous four weeks. Involuntary part-time is not as common

Chart 14
Distribution of part-time employment in 1997



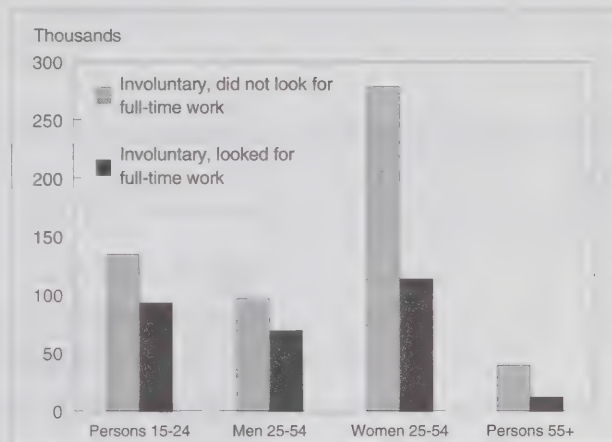
Source: Labour Force Survey.

among youths (15% of part-timers aged 15 to 24), but the majority among those who want more hours actually looked for full-time work. Men aged 25 to 54 were also highly likely to have looked for more work hours if they worked part-time involuntarily. Job search was least likely among older involuntary part-timers, only one in five had actually looked for work with more hours.

While part-time work has increased over the eighties and nineties, a majority of workers continue to have work schedules that fall within 35 to 40 hours per week. In 1997, 57% of all workers had standard hours of 35 to 40 per week, while 19% worked less than 30 hours, 6% worked between 30 and 34 hours, and 17% usually worked more than 40 a week. (Note: usual hours refers to a normal paid work schedule, and excludes paid and unpaid overtime).

Chart 15

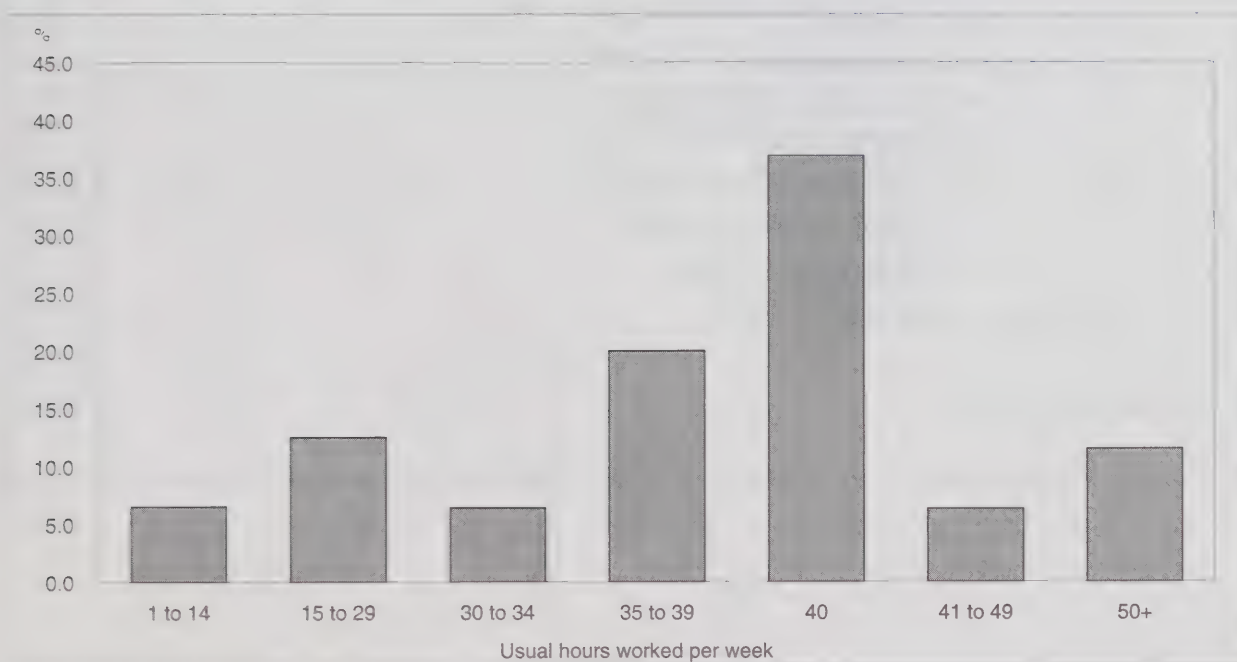
Most involuntary part-time workers did not look for full-time work



Source: Labour Force Survey.

Chart 16

In 1997, 37% of all workers usually worked 40 hours a week



Source: Labour Force Survey.

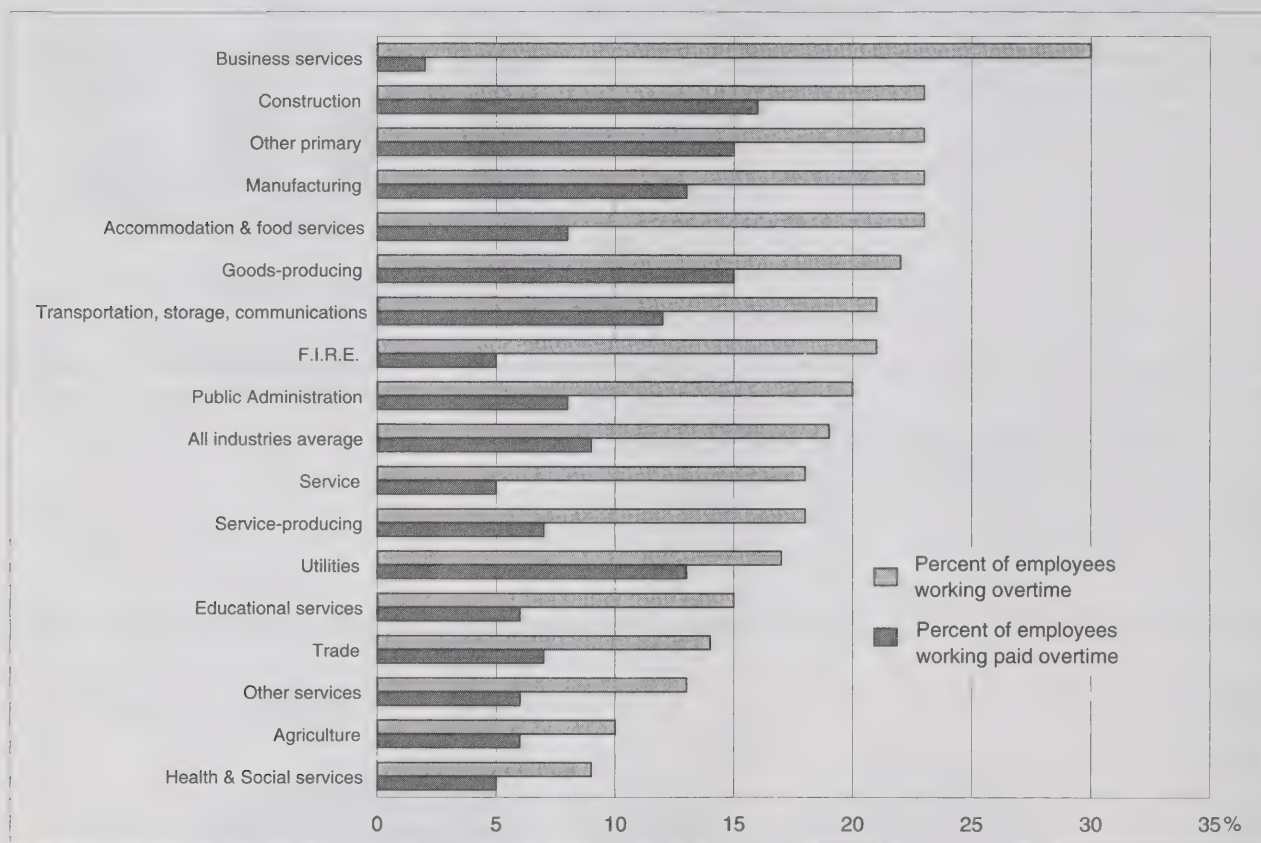
Employment

On average in 1997, 2 million Canadians worked paid or unpaid overtime, 53.5% of whom were not paid for their efforts. This amounts to almost one-fifth of all employees who were at work.

Just as part-time employment varies by industry, so does the incidence of working more than one's scheduled hours. On one end of the scale, health and social services had the lowest incidence of employees working overtime hours while services to business had the highest in 1997. However, services to business also had the lowest percentage of paid overtime workers.

Chart 17

Overtime most common in business services in 1997 but few get overtime pay



Source: Labour Force Survey.

Table 3
Employment and average hours usually worked by industry, Canada, annual average 1997

	Employment		Part-time rate	Average hours		
				Total	Full-time	Part-time
		percent				
Total	13,941	100%	19.0%	36.8	41.5	16.5
Goods-producing	3,769	27.0%	7.6%	40.8	42.8	15.4
Service-producing	10,172	73.0%	23.2%	35.3	40.9	16.6
Agriculture	423	3.0%	21.7%	44.5	52.9	14.4
Other Primary	292	2.1%	4.4%	45.2	46.6	14.8
Manufacturing	2,167	15.5%	4.6%	39.6	40.8	15.9
Construction	747	5.4%	10.3%	40.6	43.4	16.1
Utilities	140	1.0%	3.5%	38	38.8	15.6
Transportation, storage, communications	897	6.4%	11.0%	40.3	43.1	17.7
Trade	2,386	17.1%	25.8%	35.5	42.1	16.7
Finance, insurance and real estate	795	5.7%	14.8%	36.8	40.1	17.4
Community, business and personal services	5,303	38.0%	27.7%	33.9	40.6	16.5
Business services	1,005	7.2%	15.4%	38	41.9	16.4
Educational services	962	6.9%	25.0%	33	38.6	16.1
Health & social services	1,425	10.2%	26.9%	33.9	39.5	18.6
Accommodation & food services	898	6.4%	39.3%	31.9	42	16.4
Other services	1,013	7.3%	33.3%	32.4	41.5	14.4
Public administration	791	5.7%	8.1%	36.4	38.2	16.4

Source: Labour Force Survey.

1997 employment boosted by hiring in manufacturing and business and personal services

Together, employment in the manufacturing and business and personal service industries grew by 285,000, contributing eight out of ten of the net new jobs created over 1997.

Manufacturers ended a good year on a strong note. An increase of 28,000 jobs in December brought gains over the year to 136,000 (+6.5%), with two thirds associated with the production of durable goods. This leaves manufacturing employment only 29,000 below the pre-recession peak in February 1989.

Job creation has also been strong in the business and personal services industry group. While unchanged in December, employment was up 149,000 (+5.3%) over the year. Two-thirds of the increase came from business services, which jumped by 8.9%, mostly due to job growth among those providing computer services.

The transportation, storage and communication industry was also a strong contributor of jobs over 1997, with an employment gain of 78,000 (+9.3%), the best growth rate of any industry group. The fourth largest contributor to net employment growth was community services, which increased 57,000 (+2.4%) over the year.

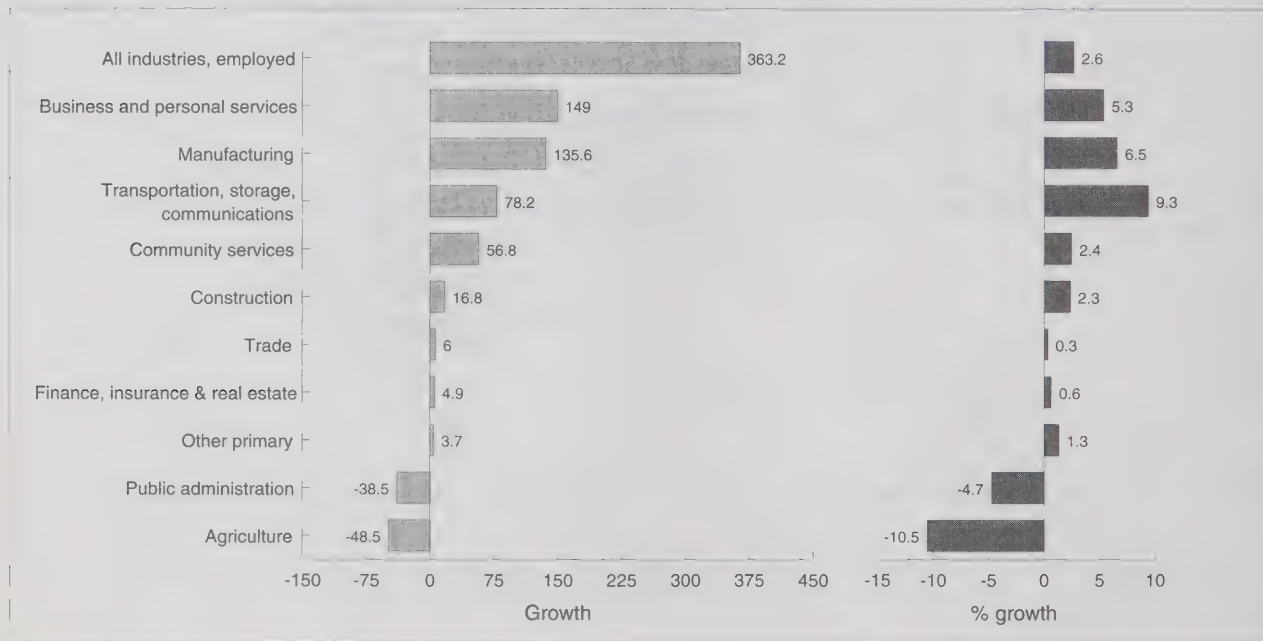
Signs of improvement in the estimated number of housing starts and strong business investment in non-residential building helped nudge employment in construction up a modest 17,000 (+2.3%) over the year.

Despite increased consumer demand and growth in the value of retail and wholesale sales over 1997, employment in trade was little changed over the year, as robust job creation by wholesalers (+4.5%) was not enough to offset a decline in retail employment.

In 1997, public administration continued to shed jobs, falling 39,000 over the year. Following a year of vigorous growth in 1996 (+32,000), employment in agriculture dropped 10.5% between December 1996 and December 1997 (-49,000).

Chart 18

Employment growth by industry, December 1996 to December 1997



Source: Labour Force Survey.

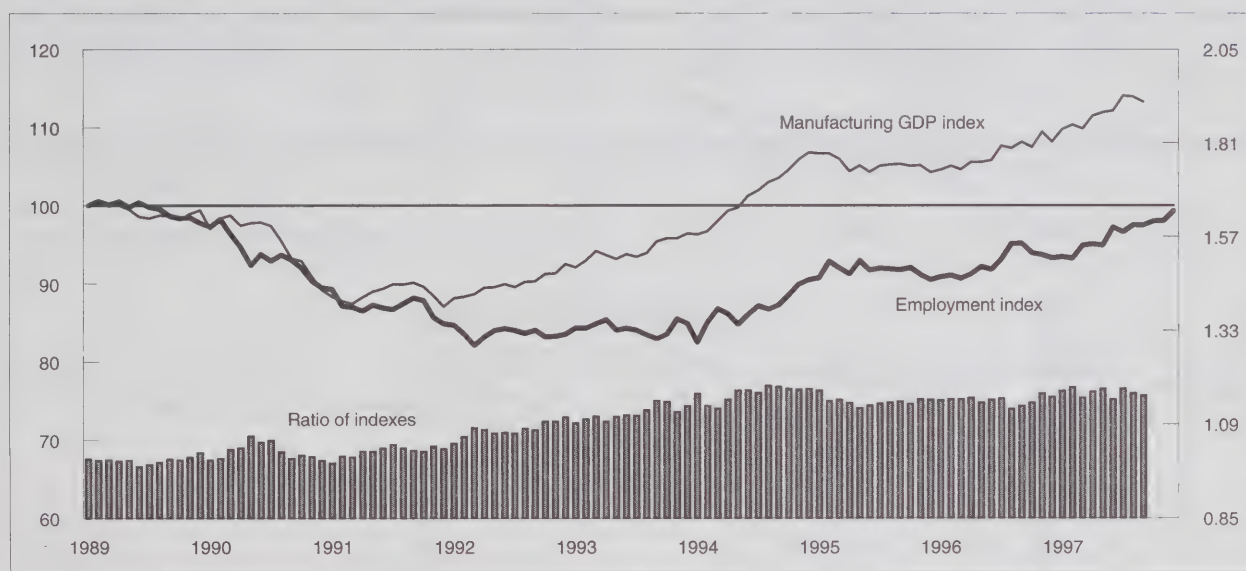
Manufacturers match output growth with more jobs over 1997

Although GDP and employment tend to move in the same general direction, manufacturing GDP surpassed its pre-recession level in late 1994, but employment is still below the 1989 peak. As a result, manufacturers now produce

more than they did in 1989 (in terms of value) with less labour input. The gain in productivity was most notable between 1992 and 1994. Nevertheless, manufacturers have been hiring, and account for 26% of the overall employment gains between 1992 and 1997. In 1997, 15% of the total workforce was employed in this industry.

Chart 19

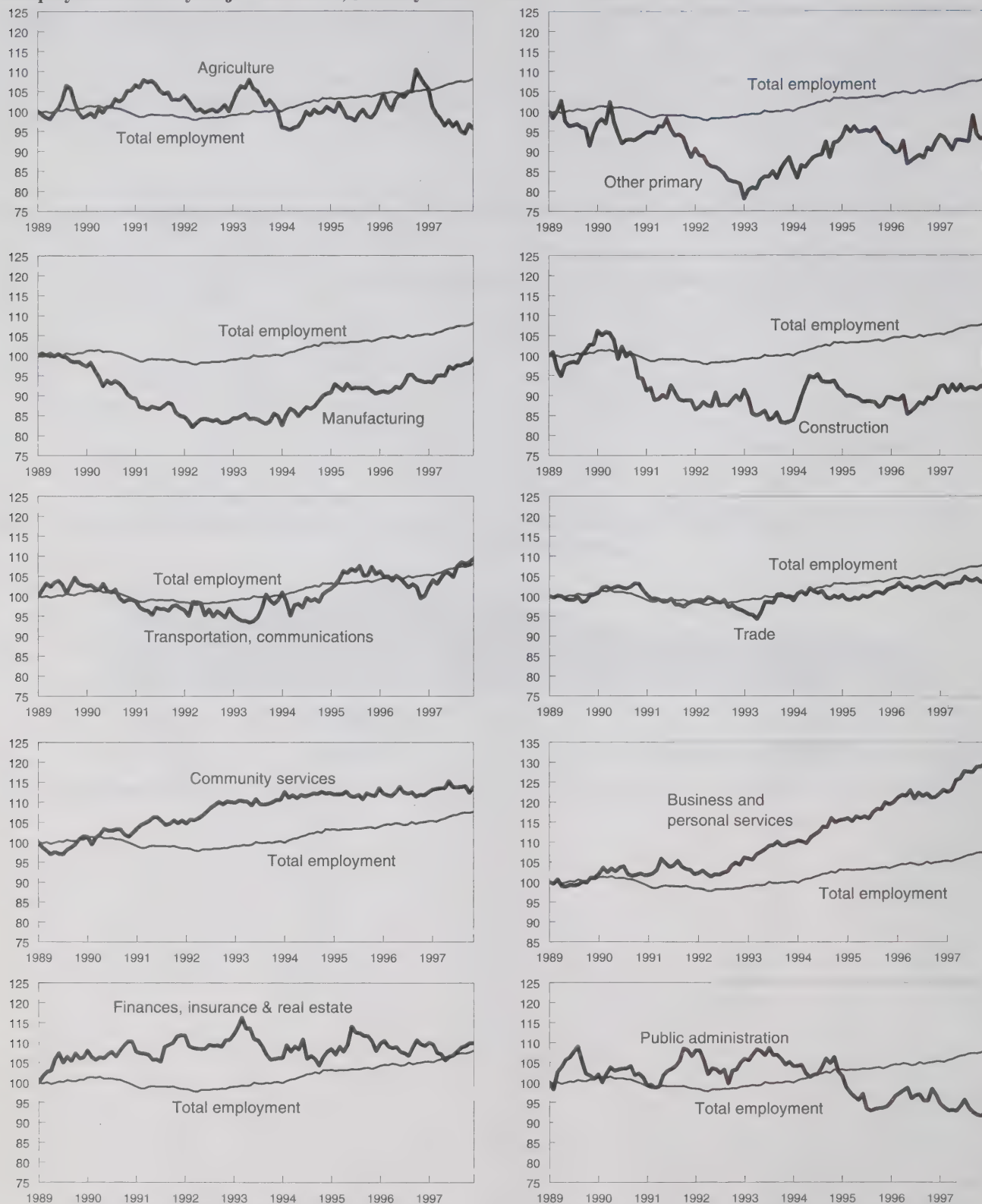
In 1997 hiring and output in manufacturing had a similar rate of increase



Source: Industry, Measures and Analysis, Labour Force Survey.

Chart 20

Employment index by major industries, January 1989 = 100



Source: Labour Force Survey.

Those with professional, processing or managerial skills led job growth in 1997

In relative terms, employment growth in 1997 was strongest for those with professional qualifications (+6.8%), and those with occupations associated with transportation (+8.6%). Not far behind were those with skills in processing, machining or fabricating (+6.2%). Managers also found more work (+3.9%).

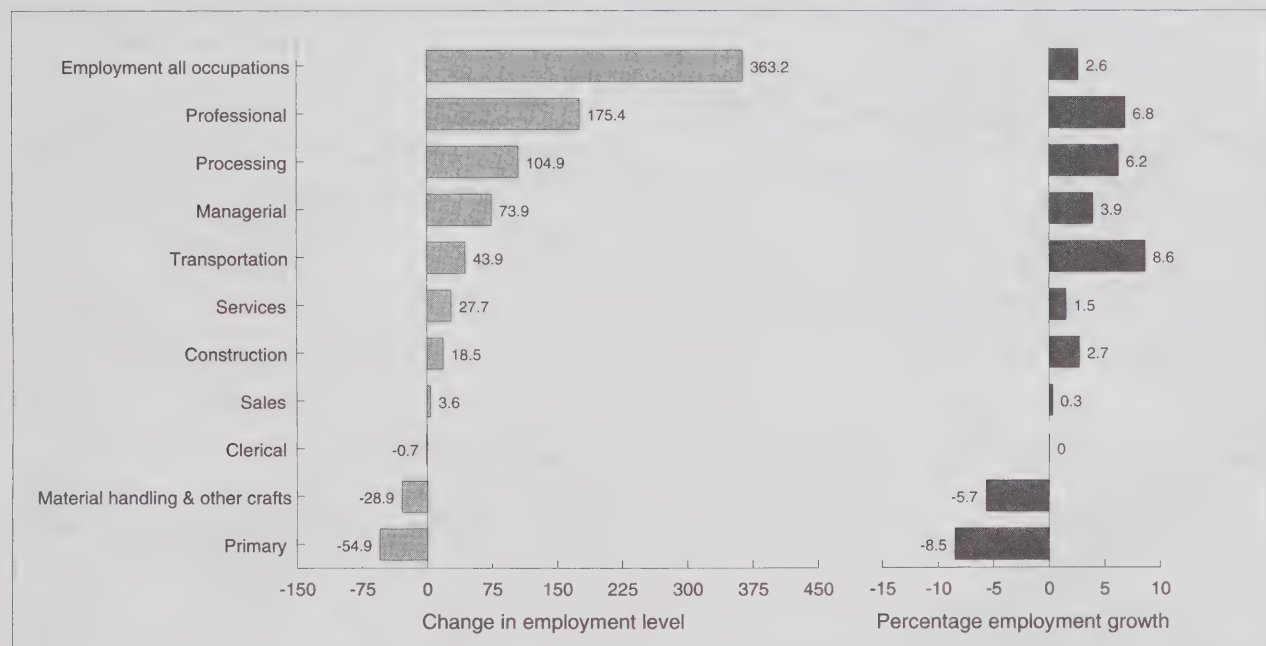
In terms of contribution to growth, 1997 was a good year for white collar workers as: professionals accounted for almost half of the 1997 employment increase, and managers another 20%. Close to a third of the increase came from processing workers, while employment was flat in sales and clerical occupations while fewer worked in primary and materials handling jobs.

Over most of the nineties, the rate of employment growth among managers and professionals has been above average. In contrast, the number of clerical and construction workers has actually declined since 1989. While those with occupations associated with manufacturing suffered large declines in the early nineties, the rate of job growth since then has been above average.

The difference in the employment growth rate by occupation since 1989 has brought a shift in the distribution of white collar (managers and professional), pink collar (clerical, sales and services) and blue collar (primary, processing, construction, transportation and material handling) throughout the industries. White collar workers grew as a proportion of all workers in most industries while pink collar declined. The distribution of blue collar workers was less affected.

Chart 21

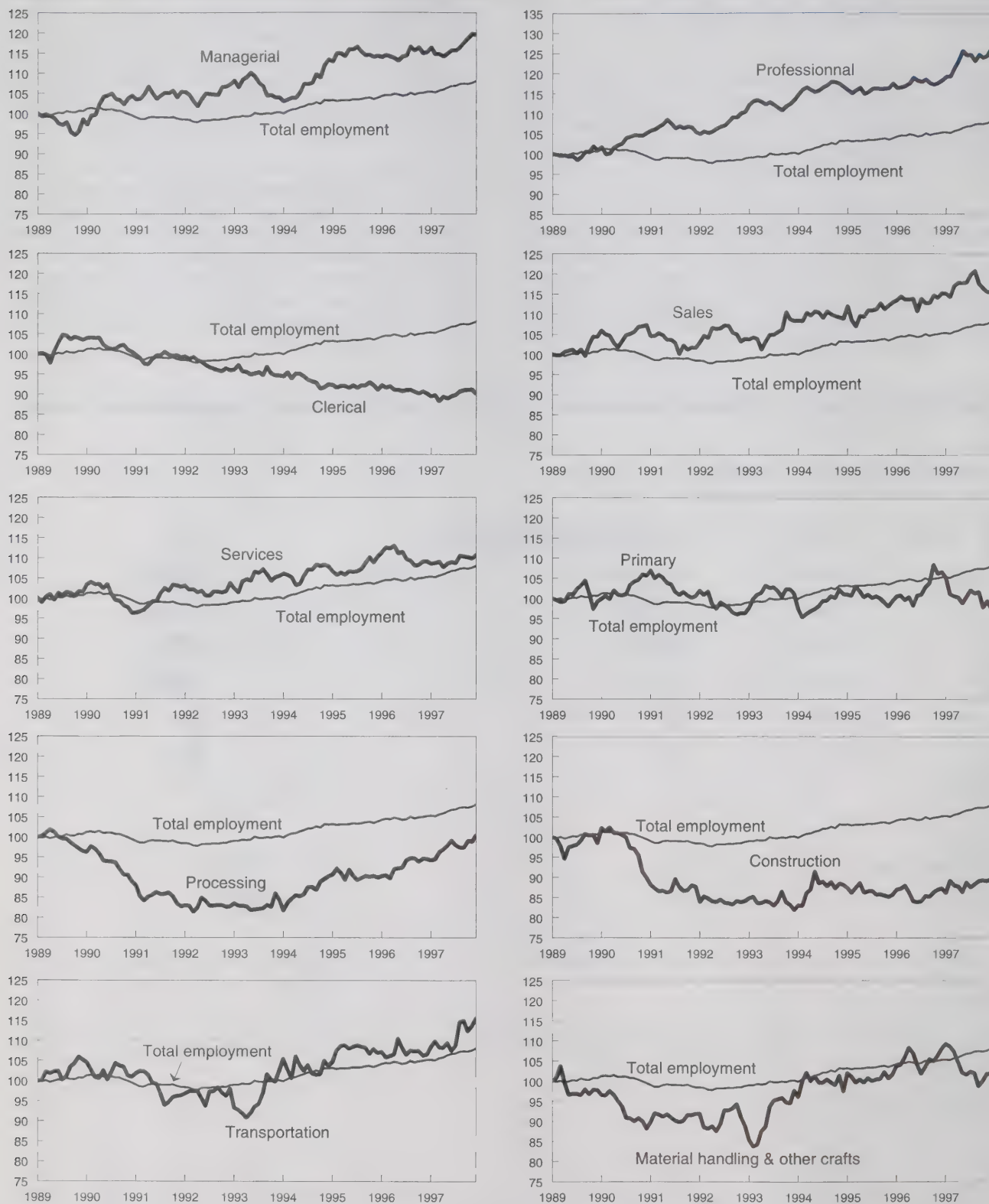
Employment growth by occupation, 1996 to 1997



Source: Labour Force Survey.

Chart 22

Employment index by major occupational groups, January 1989 = 100



Source: Labour Force Survey.

Chart 23

The increase in white collar workers was wide spread across industries



Source: Labour Force Survey.

Both self employed and employees in the private sector contributed to employment growth in 1997

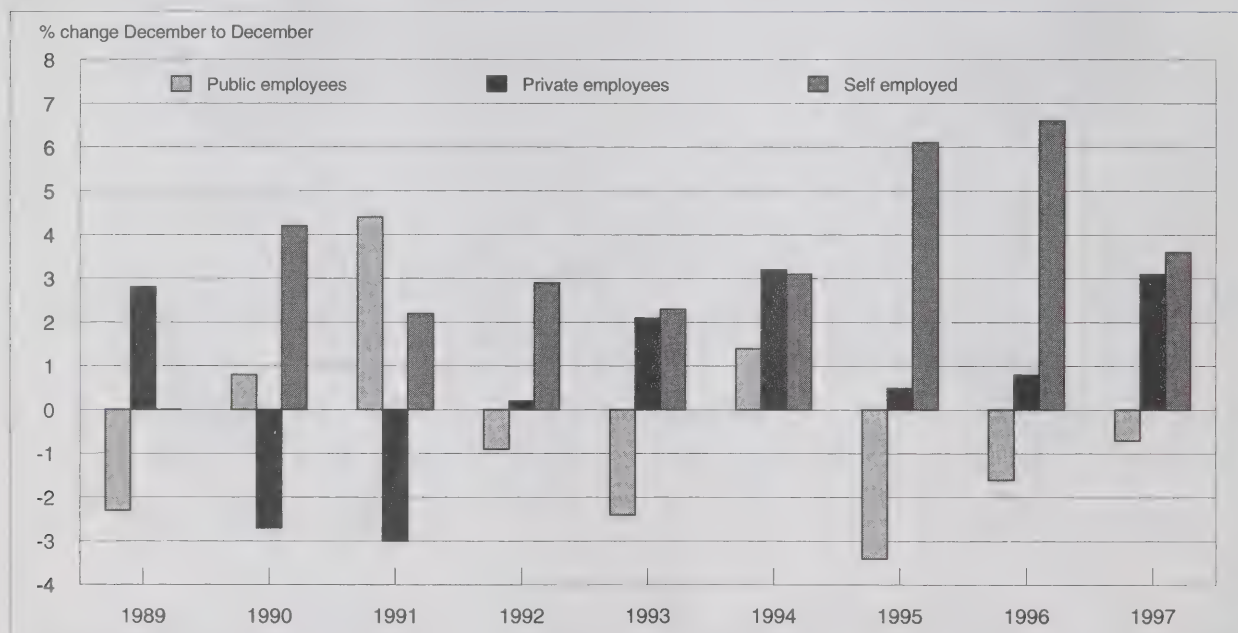
In 1997, as in recent years, all of the employment growth has been in the private sector, with self-employment leading the way. Employees in the private sector grew particularly strongly in the last quarter, bringing gains over the year to 292,000 (+3.1%). Self-employment showed strong gains in the first part of the year and

sharp losses in the last few months. These gains and losses left the number of self employed up 87,000 (+3.6%) over the year. Public sector employment continued to decline, down 15,000 (-0.7%) in 1997.

Since 1989, the number of self-employed has increased by 650,000 and the number of private sector employees by 300,000. In contrast, there has been a decline of 50,000 in the number of public sector employees.

Chart 24

Employment gains in the private sector



Source: Labour Force Survey.

Unemployment in 1997

Historical context

In terms of unemployment, the nineties began with a bang. After starting the decade at about 7%, the unemployment rate rose above 11% by 1992. Except during 1994 and 1997, labour market conditions have been relatively poor in the nineties and, as a result, the unemployment rate has yet to return to the rate at the beginning of the decade.

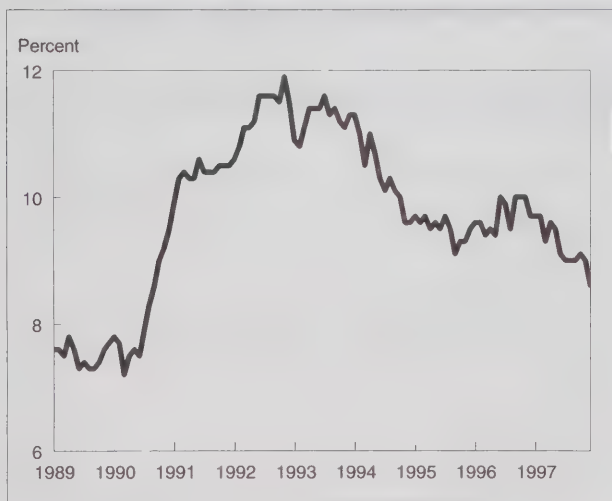
Still, the drop in the rate was pronounced in 1997. Starting the year at 9.7%, the rate fell in the first half of the year, stabilized at 9.0% in the latter part before dropping

sharply to 8.6% in December. By the end of the year, there were 164,000 fewer unemployed, leaving the jobless level a little above 1.3 million.

The fall in unemployment in 1997 was different from most of the annual declines this decade – it coincided with strong employment growth. In 1993, 1995 and 1996, instead of finding jobs, many of the unemployed went back to school or gave up the hunt for a job. Over 1997, while the unemployment rate fell 1.1 percentage points, the employment rate jumped 0.7 points, only the second increase this decade.

Chart 25

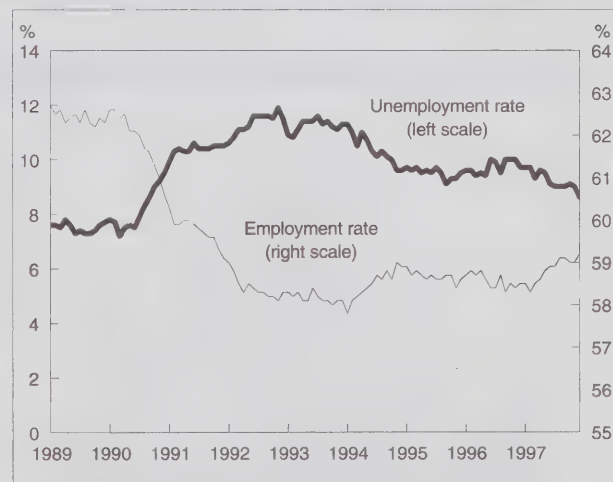
Unemployment rate began to fall again in 1997



Source: Labour Force Survey.

Chart 26

A rise in the employment rate in 1997 provided some relief to the unemployment rate



Source: Labour Force Survey.

International context

Even with the strong drop in 1997, the jobless rate remains high internationally, especially compared to our southern neighbours in the United States where a continued strong economy has left unemployment at 4.7%. Canada's rate is also higher than that in Japan and Australia but is better than the average for the European Union countries.

In 1997, Canada can boast that its unemployment rate was the "most improved" of the nations previously mentioned. With a drop of 1.1 percentage points in the unemployment rate, this outranks declines in the United States (-0.6), Australia (-0.5) and the European Union (-0.2). In Japan, the unemployment rate increased somewhat in 1997.

Demographics of the unemployed

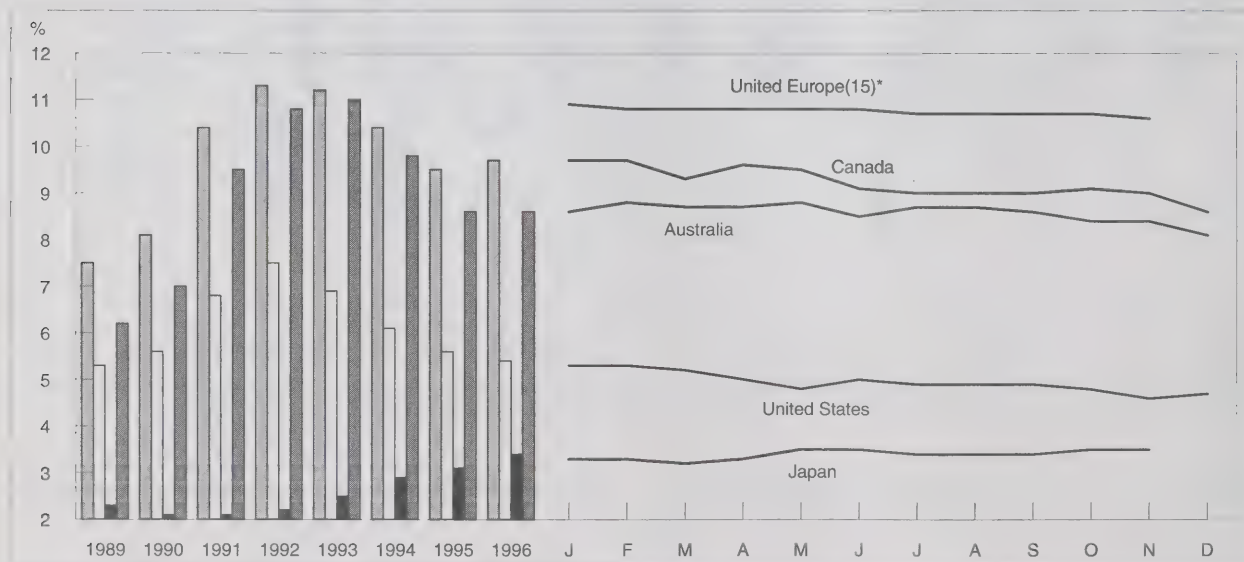
With the 1997 unemployment situation placed in context internationally and historically, the question remains: who are the unemployed in Canada?

Although they make-up only 8% of the working-age population, youths 15-24 years of age compose 29% of those who were unemployed. As a result, the youth unemployment rate (15.8% in December) was high relative to adults (7.2%).

While youths have always had a high unemployment rate, their participation in the labour market remained near the all-time low, both the cause and effect of record school attendance rates. In December 1997, the youth participation rate was 60.8%, down from 70% the same month in 1989. Over 1997, youth participation in the labour market continued to slip as unemployment fell despite weak employment growth.

Chart 27

Canada's unemployment rate high by international standards, but fell faster than in other countries



Source: Labour Force Survey, Eurostat, Canada, Australia, U.S., Japan.

* Annual average data for this group are not included in the chart.

While the effect of the high youth unemployment rate is tempered by increased school attendance, there is one trend among youths which is particularly disturbing – even though the youth population has remained about the same this decade, the number who have never held a job has increased sharply. As a result, the proportion with no job experience has jumped from 9.8% in December 1989 to 24.6% in December 1997. This may have a “scarring” effect on youths trying to break the “no experience, no job – no job, no experience” cycle.

Compared with youths, the proportion of the unemployed who were “core-age” adults 25-54 years of age (64%) was relatively close to their share of the working-age population (58%). Albeit only slightly lower, the unemployment rate of men of core working age (7.3% in December) fell below that of core-age women (7.4% in mid-1997). This marks the first time since the start of the decade that the unemployment rate of core-age men has remained below that of core-age women for any consistent period of time. Some of this may be due to strong hiring in the manufacturing sector, where the majority of the workforce is made up of men.

Chart 28

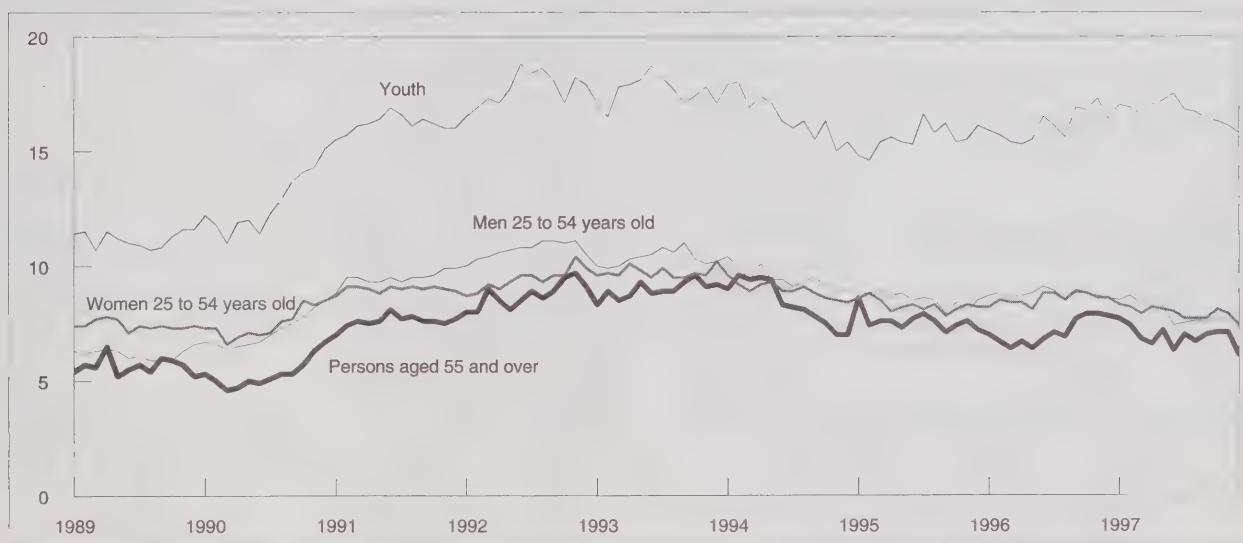
The percentage of teenagers without work experience rose sharply in the nineties



Source: Labour Force Survey.

Chart 29

The unemployment rate dropped in all age/sex groups in 1997



Source: Labour Force Survey.

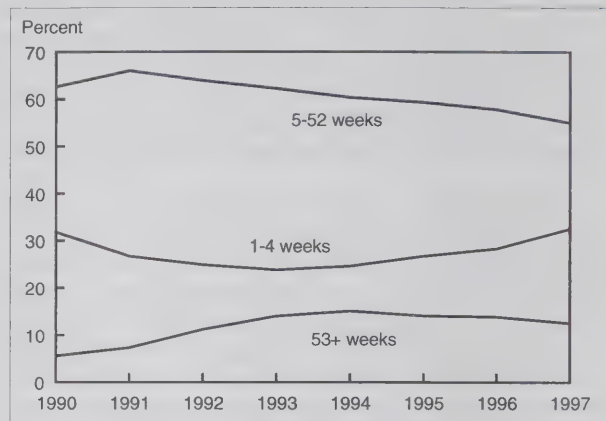
The make-up of unemployment – incidence and duration

Falling unemployment can be the result of: a) fewer people moving into and more out of unemployment (falling incidence of unemployment); b) people staying unemployed for a shorter time (falling duration of unemployment) or; c) both of the above occurring simultaneously.

In 1997, as well as a reduction in the number of unemployed, there was also a reduction in long-term unemployment. Compared to the year prior, those who were unemployed were more likely to have been jobless for one month or less. As a result, the average length of unemployment fell from 24 weeks in 1996 to 22.3 in 1997. This decline in average weeks of unemployment was the most pronounced since 1988.

Chart 30

The incidence of longer term unemployment declined in 1997



Source: Labour Force Survey.

Regional labour markets

Job growth in 1997 shared by most provinces

A marginal decline (-0,3%) in employment in British Columbia proved to be the exception in 1997 with all other provinces enjoying employment growth. However, with an increase of 19% since December 1989, British Columbia remained the leader in employment growth this decade. With growth of 3.3% in 1997, Alberta narrowed the gap on British Columbia but remained in second-place for the decade.

While employment in Prince Edward Island was little changed (+0,8%) in 1997, it was third in terms of percentage increase since 1989 (+13%). Nova Scotia, New Brunswick, Québec, Ontario and Saskatchewan had above-average employment increases in 1997 leaving their employment levels 4 to 8% higher than in 1989. An increase of 1.2% in Manitoba in 1997 brought the level 7% above that at the start of the decade. With the second largest relative increase in employment in 1997, Newfoundland was still 2% below its 1989 level.

Table 4
Change in Employment and Unemployment, December 1996 to December 1997

	Employment		Unemployment	
	In thousands	Percent	In thousands	Percent
Canada	363	2.6%	-164	-11.1%
Newfoundland	8.2	4.4%	-6.4	-13.3%
Prince Edward Island	0.5	0.8%	-1.2	-10.5%
Nova Scotia	11	2.8%	-5.1	-8.9%
New Brunswick	15.3	5.0%	-1.3	-2.7%
Quebec	98.6	3.1%	-59.1	-13.3%
Ontario	163.2	3.1%	-67.3	-12.6%
Manitoba	6.4	1.2%	-8.5	-19.6%
Saskatchewan	17.1	3.7%	-3.3	-11.4%
Alberta	47.6	3.3%	-8.0	-8.3%
British Columbia	-4.8	-0.3%	-3.9	-2.2%

Unemployment eases in all provinces

Of the Atlantic provinces in 1997, unemployment fell most in Newfoundland (-6,400 or 13.3%) bringing the unemployment rate down from 19.4% to 17.5%. The level and rate of unemployment also fell in each of the other Atlantic provinces. As a result, the number of unemployed people was close to 1989 levels except in Nova Scotia where the unemployment level remained 15% higher.

Unemployment fell sharply in Quebec over 1997 with 59,000 (-13.3%) fewer unemployed than a year earlier. This pushed the unemployment rate down to 10.4% (-1.7 percentage points). The unemployment level is still 17% higher than it was in December 1989 while the rate is up 1 percentage point.

Unemployment also dropped sharply over 1997 in Ontario (-67,000 or 12.6%), pushing the rate down from 9.1% to 7.8%. Despite the drop, there were 51% more people looking for a job than in December 1989, mainly a reflection of the severity of the 1990's recession in that province. The impact of the last recession on unemployment was the strongest in Ontario, causing the level to double between 1989 and 1992.

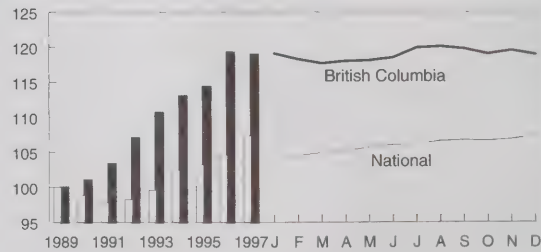
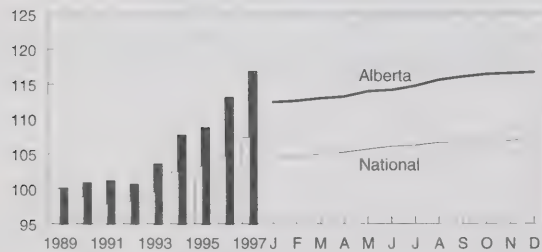
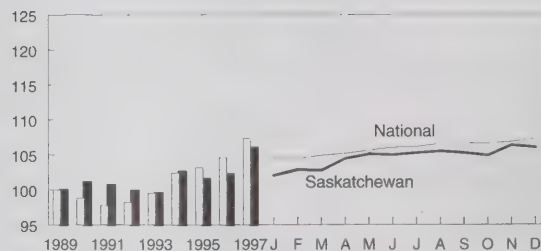
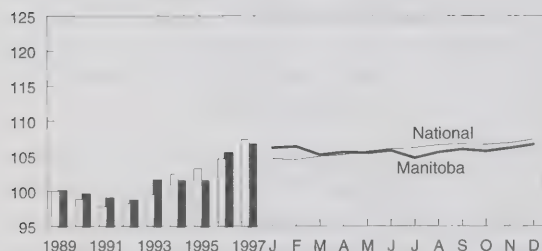
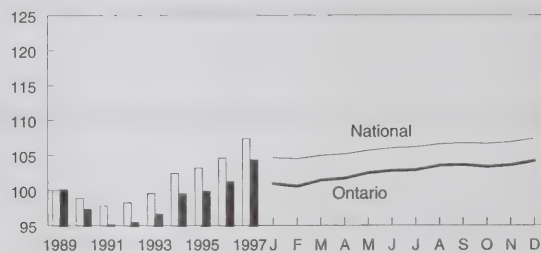
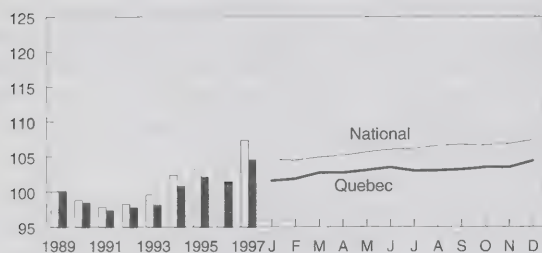
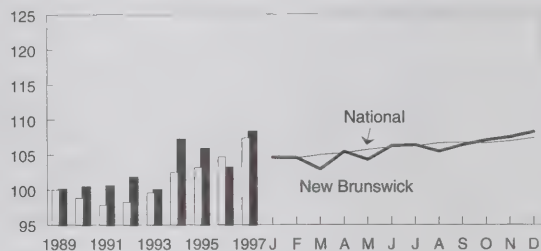
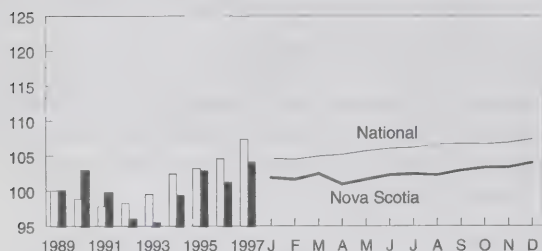
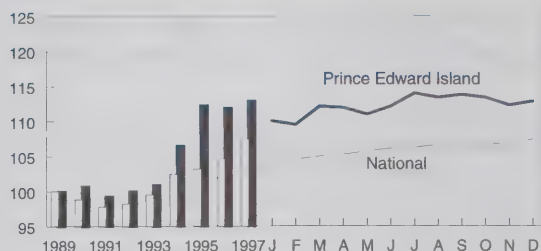
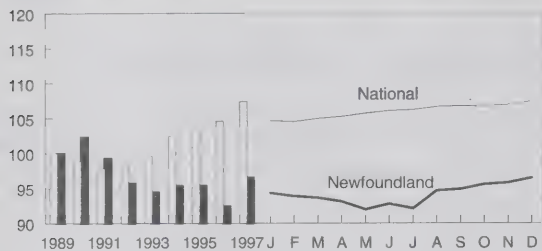
The strongest percentage drop in unemployment during 1997 occurred in Manitoba, a decline of 19,6% that brought the unemployment rate down to 6.0% (-1.5 points) from December 1996. In Saskatchewan unemployment fell at a pace close to the nation as a whole, bringing the rate down to 5.1% (-0.8 points), still the lowest in the country. In both these provinces, unemployment was much lower than it was in 1989.

In Alberta, the unemployment rate ended the year at 5.6% (-0.7 points), the second lowest of all provinces. This healthy sign of labour market conditions was enhanced by the fact that Alberta had the highest percentage of people in the labour market.

Unemployment in British Columbia was little changed in 1997 and remained 20% higher than in December 1989.

Chart 31

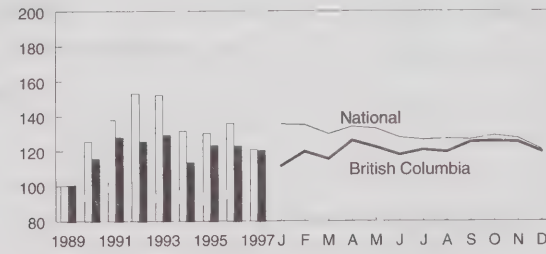
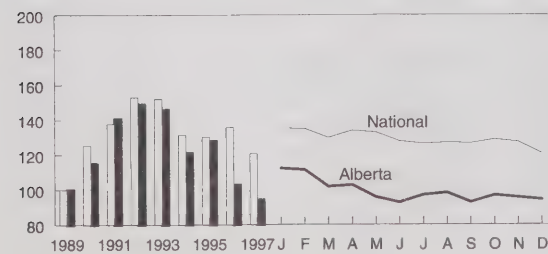
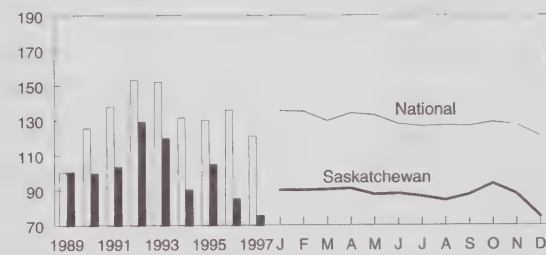
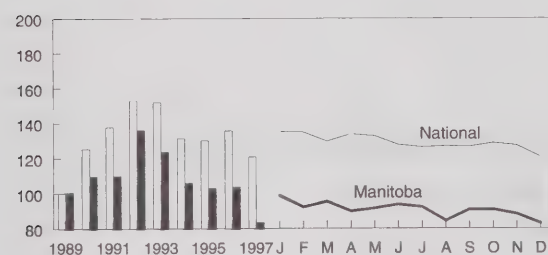
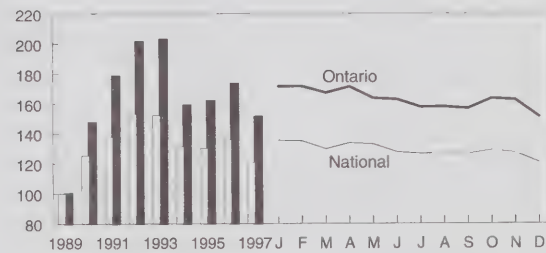
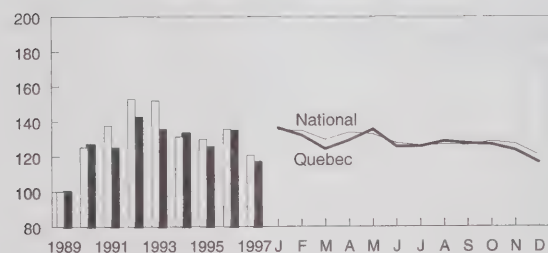
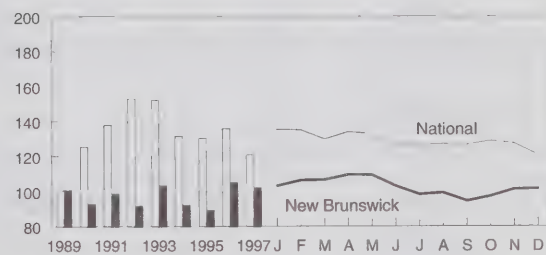
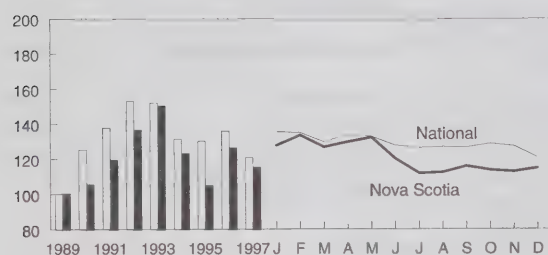
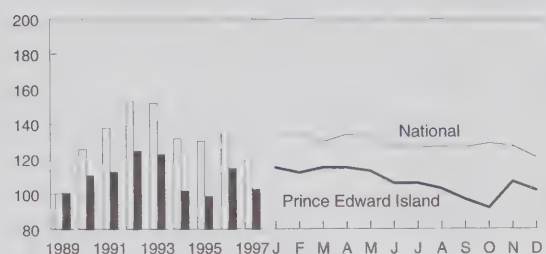
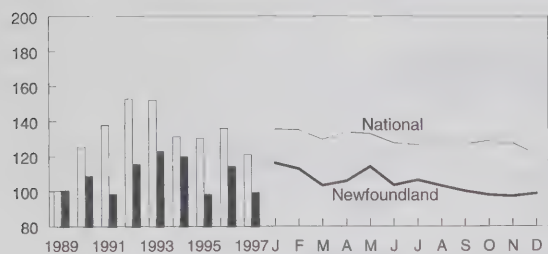
Employment index by province, December 1989=100



Source: Labour Force Survey.

Chart 32

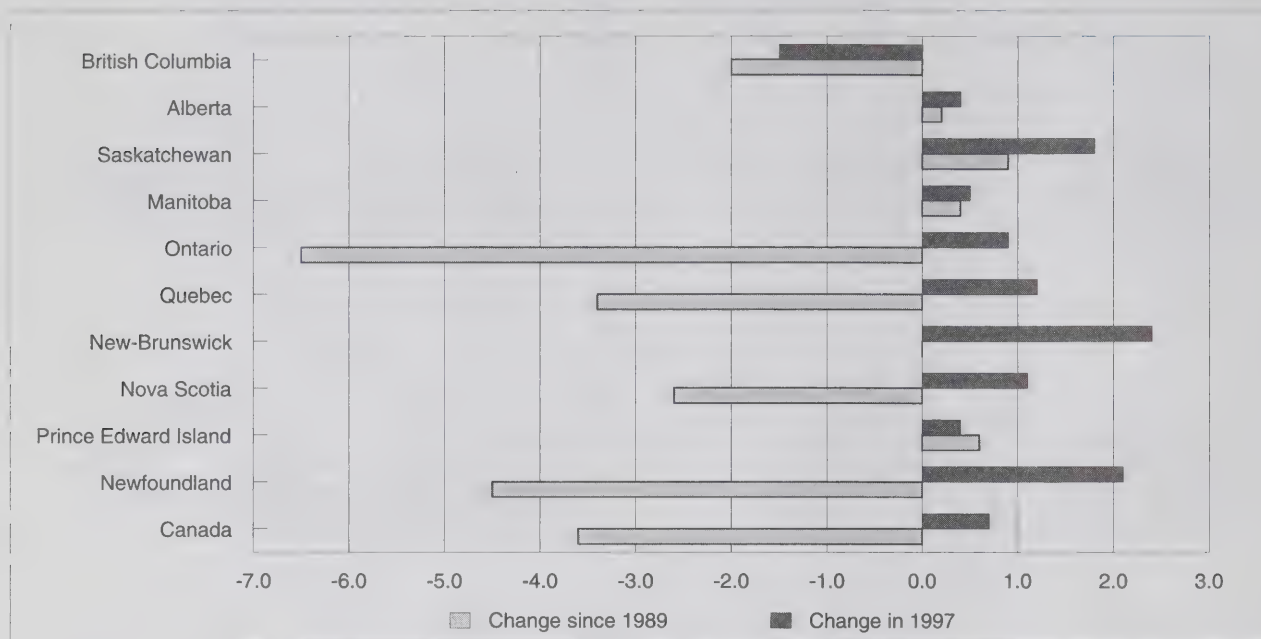
Unemployment index by province, December 1989=100



Source: Labour Force Survey.

Chart 33

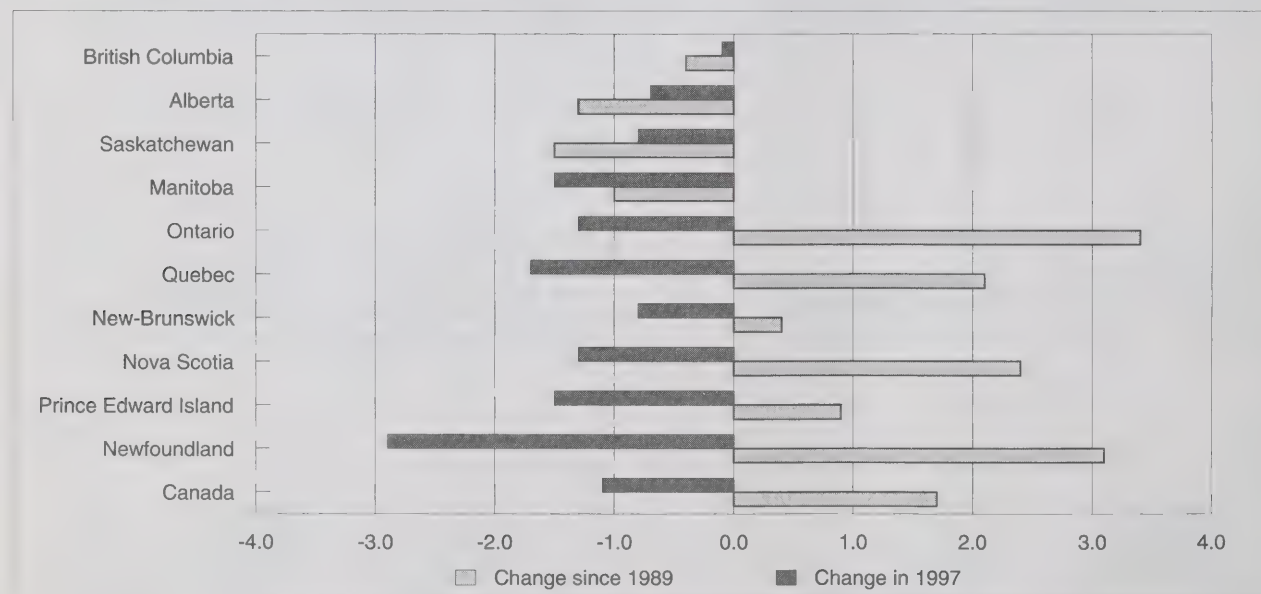
The employment rate increased in all provinces in 1997, except in British Columbia



Source: Labour Force Survey.

Chart 34

The unemployment rate fell in all provinces in 1997



Source: Labour Force Survey.

Employment rate rose in most provinces in 1997

The percentage of people with a job rose in all provinces in 1997 except in British Columbia. In this province, the rate declined 1.7% in 1997. Over the decade, the employment rate in British Columbia fell 2 percentage points despite the strongest employment growth in the country, a reflection of rapid population expansion.

While the employment rate in Ontario increased in 1997 by 0.9 percentage points to 60.7%, it remained well below its 1989 level. The severe drop in the employment rate earlier this decade in Ontario was due to the fact that it was hardest hit by the recession. Between December 1989 and April 1992, employment dropped by 303,000 or 5.7%, bringing the rate down from 66.6 to 60.2%.

Alberta kept the highest employment rate among the provinces with an increase of 0.4 percentage points in 1997, 0.1 points above its 1989 level.

Table 5

Employment and unemployment rate by province and Census Metropolitan Area, December 1997, changes from December 1996 and December 1989, monthly data (province) and three month moving average (CMA)

	Employment rate Dec. 97	Change 96-97 % points	Change 89-97 % points	Unemployment rate Dec. 97	Change 96-97 % points	Change 89-97 % points
Newfoundland	43.8	2.1	-2.7	17.5	-2.9	0.3
Prince Edward Island	56.7	0.4	1.8	14.4	-1.5	-1.2
Nova Scotia	53.4	1.1	-1.5	11.6	-1.3	1.0
New Brunswick	53.5	2.4	0.9	12.5	-0.8	-0.7
Québec	55.6	1.2	-2.6	10.4	-1.7	1.0
Ontario	60.7	0.9	-5.9	7.8	-1.3	2.3
Manitoba	63.0	0.5	1.3	6.0	-1.5	-1.6
Saskatchewan	63.0	1.8	1.9	5.1	-0.8	-1.9
Alberta	67.8	0.4	0.1	5.6	-0.7	-1.2
British Columbia	58.7	-1.5	-2.7	8.6	-0.1	0.1
St-John's Nfld.	56.4	3.9	-0.1	13.7	-1.0	1.1
Halifax	61.6	-1.0	-3.2	9.2	0.4	2.0
Saint John N.B.	54.5	4.0	-2.1	12.2	-2.9	1.6
Chicoutimi-Jonquière	48.2	0.7	-4.7	12.9	-2.9	3.8
Québec	56.4	0.8	-4.2	10.1	-1.3	3.3
Trois-Rivières	51.4	-1.3	-5.7	14.0	0.2	4.8
Sherbrooke	51.9	-2.3	-7.5	12.7	1.5	5.3
Montréal	57.5	1.8	-3.0	10.1	-2.4	1.1
Ottawa-Hull	62.4	0.2	-5.3	8.6	-0.3	2.1
Sudbury	54.5	-1.8	-3.8	9.7	-0.1	2.2
Oshawa	63.6	1.8	-7.7	7.9	-2.4	3.0
Toronto	62.9	1.0	-6.4	8.0	-0.6	3.7
Hamilton	61.4	1.5	-7.7	6.1	-1.2	1.8
St. Catharines-Niagara	54.7	-2.4	-2.8	9.1	0.2	2.2
London	61.1	0.8	-5.8	7.8	-0.9	3.4
Windsor	60.2	0.4	1.1	9.1	0.3	0.2
Kitchener-Waterloo	64.8	1.2	-8.2	7.1	-1.8	2.4
Thunder Bay	55.3	-3.0	-7.7	9.9	0.3	4.1
Winnipeg	63.0	0.9	0.2	7.0	-1.4	-1.3
Regina	65.0	2.7	-1.5	5.7	-0.7	-2.3
Saskatoon	65.7	3.2	2.1	6.6	-0.8	-2.5
Calgary	70.9	2.5	1.9	5.5	-1.3	-1.0
Edmonton	66.7	2.0	-0.4	6.5	-1.6	-1.4
Vancouver	59.8	-1.4	-4.1	8.6	-0.3	1.7
Victoria	57.9	-0.9	0.9	8.4	-0.2	-0.3

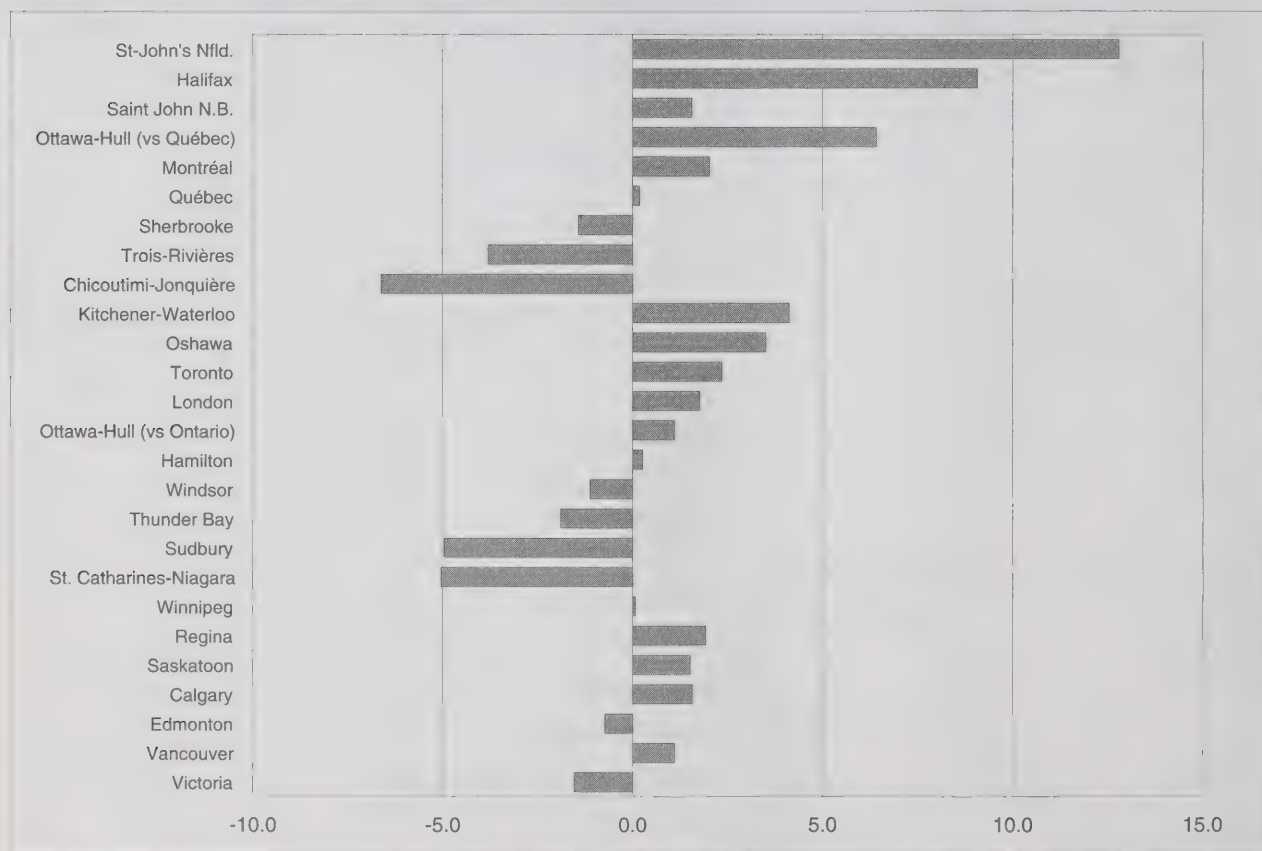
Employment and unemployment in the Census Metropolitan Areas

In December 1997, Calgary had the highest employment rate and lowest unemployment rate of all CMA in Canada. Edmonton had the second highest employment rate and the third lowest unemployment rate. The tight labour market conditions in these two CMA's is not surprising considering Alberta's record in relation to the other provinces.

Generally, the probability of working is greater in a Census Metropolitan Area (CMA). (The Labour Force Survey publishes data for 25 CMA's or urban centres having a population of 100,000 persons or more). In fact, 61.0% of those living in CMA's had a job in December 1997 compared to 55.8% in the rest of the country. However, some metropolitan areas have employment rates much higher than the provincial average while for others, the rate is much below that of the province.

Chart 35

Compared to the provincial average, employment rate are generally higher in the CMA's



Source: Labour Force Survey.

Definitions, data sources and survey methodology

Visit the Internet at <http://www.statcan.ca/english/Subjects/Labour/Survey/labour.htm> for a more complete *Guide to the Labour Force Survey*

- Background and objectives
- Determining labour force status
- Concepts (including notes on changes introduced in 1997)
- Data collection
- Survey methodology
- Data processing
- Data quality
- Information products and services
- Questionnaire

The Guide is also available on the *Labour Force Historical Review* on CD-ROM

Definitions

Adults – People 25 years of age and older.

Average hours worked – Average number of usual hours (actual or usual) worked per week, is calculated by dividing total usual hours by the total number of employed persons.

Discouraged workers – Since 1997, discouraged searchers are defined as those persons who reported wanting to work at a job or business during reference week and were available but who did not look for work because they believed no suitable work was available. Prior to January 1997, the definition of discouraged searcher was limited to those who looked for work within the previous 6 months but not during the last 4 weeks although they were available, and did not look because they believed no suitable work was available. The change in concept and question wording results in a complete break in the series.

Duration of unemployment – Number of continuous weeks during which a person has been on temporary lay-off or without work and looking for work. Respondents are required to look for work at least once every four weeks, they are not required to undertake job search

activities each week in order to be counted as unemployed. The LFS measures the duration of incomplete spells of unemployment, since the information is collected only from those currently unemployed. A spell of unemployment is interrupted or completed by any period of work or withdrawal from the labour force.

Earnings (also known as Wages) Beginning January 1997, information is collected on the usual wages or salary of employees at their main job. Respondents are asked to report their wage/salary before taxes and other deductions, and include tips, commissions and bonuses. Weekly and hourly wages/salary are calculated in conjunction with usual paid work hours per week. Average hourly wages, average weekly wages, and wage distributions can then be cross-tabulated by other characteristics such as age, sex, education, occupation, and union status. Those who are paid on an hourly basis are also identified.

Employees (private) – Those who work as employees of a private firm or business.

Employees (government or public) – Those who work for a local, provincial or federal government, for a government service or agency, a crown corporation, or a government owned public establishment such as a school or a hospital.

Employment – Employed persons are those who, during the reference week did any work for pay or profit, or had a job and were absent from work.

Employment Rate – (employment/population ratio) Number of employed persons expressed as a percentage of the population 15 years of age and over. The employment rate for a particular group (age, sex, marital status, province, etc.) is the number employed in that group expressed as a percentage of the population for that group.

Goods-Producing Industries (or goods sector, or goods industries) – Includes: agriculture; other primary industries (forestry, fishing and trapping; mines, quarries and oil wells); manufacturing; construction; and utilities (electric power, gas and water).

Industry – The general nature of the business carried out by the employer for whom the respondent works (main job only). If a person did not have a job during the survey reference week, the information is collected for the last job held, providing the person worked within the previous twelve months.

Involuntary Part-time – (See Reasons for Part-time).

Labour Force – Civilian non-institutional population 15 years of age and over who, during the survey reference week, were employed or unemployed.

Level of Education – Highest level of schooling completed.

Marital Status – Refers to the marital status reported by the respondent. No differentiation is made between married and common-law relationships, both are classified as married in the survey. The classification of single is reserved for those who have never married, otherwise respondents are classified as either widowed or separated/divorced.

Main Job – When a respondent holds more than one job or business, the job or business involving the greatest number of usual hours worked is considered to be the main job. The full and part-time status and industry and occupation information available from the survey refer to the main job, as does information for employees on wages, union status, job permanency, and workplace size.

Moonlighting – Term used to describe multiple job holders (ie. someone who is “moonlighting” holds more than one job).

Occupation – Refers to the kind of work persons were doing during the reference week, as determined by the kind of work reported and the description of the most important duties. For those not currently employed, information on occupation is collected for the most recent job held within the previous year.

Paid overtime – Includes any hours worked during the reference week over and above standard or scheduled paid hours, for overtime pay or compensation (including time off in lieu).

Participation Rate – Total labour force expressed as a percentage of the population aged 15 years and over. The participation rate for a particular group (for example, youths aged 15-24) is the labour force in that group expressed as a percentage of the population for that group.

Part-time/Full-time – Part-time employment consists of persons who usually work less than 30 hours per week at their main or only job. Full-time employment consists of persons who usually work 30 hours or more per week at their main or only job. This information is available for those currently employed or who last worked within the previous year.

Part-time Employment Rate – Total number of people working part-time expressed as a percentage of those who were employed.

Population – The target population covered by the survey corresponds to all persons aged 15 years and over residing in the provinces of Canada, with the exception of the following: persons living on Indian reserves, full-time members of the regular Armed Forces, and persons living in institutions (for example, inmates of penal institutions and patients in hospitals or nursing homes who have resided in the institution for more than six months).

Public/Private Sector Employment – The public sector includes employees in public administration at the federal, provincial and municipal levels, as well as in Crown corporations, liquor control boards and other government institutions, such as schools, government owned

hospitals and public libraries. The private sector comprises all other employees and self-employed owners of businesses (including unpaid family workers in those businesses), and self-employed persons without businesses.

Reason for Working Part-time – Prior to the introduction of the revised questionnaire in January 1997, all persons whose total usual work hours at all jobs or businesses were below 30 per week were asked their reason for working part-time. Reasons included: own illness, personal or family responsibilities, going to school, could only find part-time work, did not want full-time work, other, and full-time work under 30 hours. This last category of respondents were redefined as full-time workers and not counted in any part-time estimates. Those who could only find part-time work were considered *involuntary part-time* workers. All others were considered *voluntary part-timers*.

Beginning January 1997, all respondents who usually worked less than 30 hours per week at their main or only job are asked if they want to work more or less than 30 hours at a (single) job or business. Depending on the response, the main reason for working part-time is collected. Those who want to work 30 or more hours per week but work less because of “business conditions” or because they “could not find work with 30 or more hours” are considered *involuntary part-time* workers. Further information is collected from this group concerning search activity for full-time work during the preceding four weeks. The change in concepts and definitions introduced in January 1997 results in a complete break in the involuntary part-time series.

School – Any educational establishment (primary, secondary, community college, junior college, CEGEP, university or others).

Seasonal Adjustment – Fluctuations in economic time series are caused by seasonal, cyclical and irregular movements. A seasonally adjusted series is one from which seasonal movements have been eliminated. Seasonal movements are defined as those which are caused by regular annual events such as climate, holidays, vacation periods and cycles related to crops, production and retail sales associated with Christmas and Easter. It should be noted that the seasonally adjusted series contain irregular as well as longer-term cyclical fluctuations.

The seasonal adjustment program is a complicated computer program which differentiates between these seasonal, cyclical and irregular movements in a series over a number of years and, on the basis of past movements, estimates appropriate seasonal factors for current data. On an annual basis, the historic series of seasonally adjusted data are revised in light of the most recent information on changes in seasonality.

Self-employed – There are three types of individuals who are considered self-employed:

Working owners of incorporated businesses: Working owners of an incorporated business, farm or professional practice. This group is further subdivided into those with and without paid help

Working owners of unincorporated businesses and other self-employed: Working owners of a business, farm or professional practice that is not incorporated and self-employed persons who do not have a business (for example, baby-sitters and newspaper carriers). This group is further subdivided into those with and without paid help

Unpaid family workers: Persons who work without pay on a farm or in a business or professional practice owned and operated by another family member living in the same dwelling.

Service-Producing Industries (or service sector or service industries) – Includes: transportation, storage, communications; trade (wholesale and retail); finance, insurance and real estate; community, business and personal services (services); and public administration.

Summer employment (jobs) – Includes employed persons aged 15 to 24 who were full-time students in the preceding March, were planning to return to school in the fall and were employed in the summer months (May to August).

Underemployment – (See Reasons for Part-time).

Unemployment – Unemployed persons are those who did not work during reference week and were available for work. They also had to have looked for work in the past four weeks unless they were on temporary layoff or had a job to start within the next four weeks.

Unemployment Rate – Number of unemployed persons expressed as a percentage of the labour force. The unemployment rate for a particular group (age, sex, marital status, etc.) is the number unemployed in that group expressed as a percentage of the labour force for that group.

Union status: Beginning January 1997, employees are classified as to their union status. In order to be classified as having union coverage, a respondent must be either a) a union member; or b) not a member but covered by a union contract or collective agreement.

Unpaid overtime – Refers to time spent directly on work or work-related activities over and above scheduled paid hours. These must be extra hours worked for which the respondent received no additional compensation.

Usual Hours Worked – Usual hours for employees refers to their normal paid or contract hours, not counting any overtime. For the self-employed and for unpaid family workers, usual hours refer to the number of hours usually worked by the respondent in a typical week, regardless of whether they were paid.

Youths – Individuals aged 15-24 years of age.

Data Sources

Labour Force Update: 1997 Overview is primarily based on data available on CANSIM, *Labour Force Information* (Catalogue no. 71-001-PPB), *Historical Labour Force Statistics* (Catalogue no. 71-201-XPB) and the Labour force Historical Review on CD-ROM (71F0004XCB).

Data not available in published format can be ordered on a cost-recovery basis.

Labour Force Survey Methodology

The LFS is a monthly household survey of a sample of individuals who are representative of the civilian, non-institutionalized population 15 years of age or older in Canada's ten provinces. Specifically excluded from the survey's coverage are residents of the Yukon and North-

west Territories, persons living on Indian Reserves, full-time members of the Canadian Armed Forces and inmates of institutions. These groups together represent an exclusion of approximately 2% of the population aged 15 or over.

Canada's population lives in various geographic areas such as provinces and regions within provinces. For the purposes of sampling, the population in these areas is further partitioned into strata, in order to maximize the reliability of the estimates while keeping collection costs at a minimum. Households in strata are not selected directly. Instead each stratum is divided into clusters, and then a sample of clusters is selected in the stratum. Then, in each selected cluster, a sample of households is chosen. Chosen in this fashion, the sample is representative of the population.

The number of households sampled across the country has varied over the years as a result of varying levels of funding, and improvements in the survey design. The sample size has been 52,350 households since July 1995. The sample is allocated to provinces and strata within provinces in the way that best meets the need for reliable estimates at various geographic levels. These include national, provincial, census metropolitan areas (large cities), economic regions, and employment insurance regions.

The LFS follows a rotating panel sample design, in which households remain in the sample for six consecutive months. The total sample consists of six representative sub-samples or panels, and each month a panel is replaced after completing its six month stay in the survey. Outgoing households are replaced by households in the same or a similar area. This results in a five-sixths month-to-month sample overlap, which makes the design efficient for estimating month-to-month changes. The rotation after six months prevents undue respondent burden for households that are selected for the survey.

Demographic information is obtained for all persons in a household for whom the selected dwelling is the usual place of residence. LFS information is obtained for all civilian household members 15 years of age or older. Respondent burden is minimized for the elderly (age 70 and over) by carrying forward their responses for the initial interview to the subsequent five months in survey.

Some Other Sources of Employment data

Survey of Labour and Income Dynamics (SLID)

SLID is a longitudinal household survey conducted by Statistics Canada. It is designed to capture changes in the economic well-being of individuals and families over time and the determinants of their well-being. Individuals originally selected for the survey are interviewed once or twice per year for six years to collect information about their labour market experiences, income and family circumstances. The first reference year of the survey was 1993.

For further information about SLID, contact 951-7355 (local calls) or 1-888-297-7355 (toll free), e-mail: dynamics@statcan.ca.

The Census of Population

Conducted every five years since 1971, the Census collects labour market information from a one in five sample of the entire population. Data from the 1996 Census will soon be available.

For more information, contact Michel Côté at (613) 951-6896, e-mail: Cotemic@statcan.ca.

Appendix

Table 6
Labour Force characteristics, Canada and the provinces, annual average 1997

	Persons 15 and over	Persons 15 to 24	Men 25 to 54	Women 25 to 54	Persons 55 and over
Canada					
Population	23,687	3,972	6,838	6,834	6,043
Labour Force	15,354	2,431	6,229	5,233	1,460
Employed	13,941	2,025	5,737	4,819	1,359
Employed full-time	11,291	1,106	5,457	3,676	1,052
Employed part-time	2,649	919	280	1,143	307
Unemployed	1,413	406	493	414	101
Unemployment rate	9.2	16.7	7.9	7.9	6.9
Participation rate	64.8	61.2	91.1	76.6	24.2
Employment rate	58.9	51.0	83.9	70.5	22.5
Newfoundland					
Population	450.1	85.8	130.5	130.2	103.6
Labour Force	236.2	35.4	102.2	82.7	15.9
Employed	191.9	25.6	83.3	69.6	13.3
Employed full-time	160.5	15.3	78.9	54.9	11.4
Employed part-time	31.4	10.3	4.4	14.8	1.9
Unemployed	44.3	9.8	18.9	13.0	2.6
Unemployment rate	18.8	27.6	18.5	15.7	16.3
Participation rate	52.5	41.2	78.3	63.5	15.4
Employment rate	42.6	29.8	63.8	53.5	12.9
Prince Edward Island					
Population	107.3	19.6	29.6	29.7	28.3
Labour Force	71.1	13.1	26.9	23.9	7.2
Employed	60.5	10.8	22.8	20.6	6.3
Employed full-time	50.0	6.8	21.8	16.6	4.8
Employed part-time	10.5	4.0	1.0	3.9	1.6
Unemployed	10.6	2.3	4.1	3.3	0.9
Unemployment rate	14.9	17.8	15.1	13.9	12.2
Participation rate	66.3	66.7	90.8	80.5	25.5
Employment rate	56.4	54.8	77.1	69.3	22.4
Nova Scotia					
Population	741.8	125.9	205.4	213.0	197.5
Labour Force	446.6	75.5	178.3	155.6	37.1
Employed	391.9	59.6	157.7	140.9	33.7
Employed full-time	311.0	31.8	149.0	104.0	26.3
Employed part-time	80.9	27.8	8.7	36.9	7.4
Unemployed	54.7	15.9	20.6	14.8	3
Unemployment rate	12.2	21.0	11.6	9.5	9.2
Participation rate	60.2	60.0	86.8	73.1	18.8
Employment rate	52.8	47.4	76.8	66.1	17.0
New Brunswick					
Population	603.1	105.6	170.6	171.6	155.3
Labour Force	362.4	60.5	148.9	123.6	29.5
Employed	316.1	48.0	130.9	110.5	26.7
Employed full-time	263.0	29.6	125.6	86.4	21.4
Employed part-time	53.0	18.4	5.3	24.1	5.2
Unemployed	46.4	12.5	17.9	13.1	2.8
Unemployment rate	12.8	20.6	12.0	10.6	9.5
Participation rate	60.1	57.3	87.3	72.0	19.0
Employment rate	52.4	45.5	76.7	64.4	17.2
Quebec					
Population	5,925.6	973.2	1,720.0	1,704.7	1,527.6
Labour Force	3,679.9	540.5	1,543.3	1,266.9	329.2
Employed	3,260.3	433.3	1,379.3	1,149.4	298.4
Employed full-time	2,681.4	242.3	1,307.6	894.6	236.9
Employed part-time	578.9	191.0	71.7	254.7	61.5
Unemployed	419.6	107.3	164.0	117.5	30.8
Unemployment rate	11.4	19.8	10.6	9.3	9.4
Participation rate	62.1	55.5	89.7	74.3	21.6
Employment rate	55.0	44.5	80.2	67.4	19.5

Table 6

Labour Force characteristics, Canada and the provinces, annual average 1997 (concluded)

	Persons 15 and over	Persons 15 to 24	Men 25 to 54	Women 25 to 54	Persons 55 and over
Ontario					
Population	8,979.0	1,470.4	2,591.7	2,615.2	2,301.7
Labour Force	5,914.9	927.0	2,380.8	2,028.6	578.5
Employed	5,412.9	772.2	2,224.2	1,872.4	544.0
Employed full-time	4,381.3	382.2	2,122.6	1,456.7	419.8
Employed part-time	1,031.6	390.0	101.6	415.7	124.2
Unemployed	502.0	154.8	156.5	156.2	34.5
Unemployment rate	8.5	16.7	6.6	7.7	6.0
Participation rate	65.9	63.0	91.9	77.6	25.1
Employment rate	60.3	52.5	85.8	71.6	23.6
Manitoba					
Population	861.0	149.3	239.4	236.0	236.3
Labour Force	576.4	104.6	224.5	190.1	57.3
Employed	538.3	91.7	213.3	179.2	54.1
Employed full-time	429.8	52.9	204.7	130.7	41.4
Employed part-time	108.5	38.8	8.6	48.4	12.7
Unemployed	38.2	12.9	11.2	10.9	3.2
Unemployment rate	6.6	12.4	5.0	5.7	5.5
Participation rate	66.9	70.1	93.8	80.5	24.2
Employment rate	62.5	61.4	89.1	75.9	22.9
Saskatchewan					
Population	759.9	140.1	201.8	199.5	218.6
Labour Force	504.2	92.2	189.7	159.8	62.5
Employed	474.2	82.4	179.9	151.7	60.2
Employed full-time	375.6	49.2	172.3	110.1	44.1
Employed part-time	98.5	33.2	7.6	41.7	16.1
Unemployed	30.0	9.8	9.8	8.0	2.3
Unemployment rate	6.0	10.7	5.2	5.0	3.8
Participation rate	66.4	65.8	94.0	80.1	28.6
Employment rate	62.4	58.8	89.2	76.1	27.5
Alberta					
Population	2,158.9	395.6	654.5	637.5	471.4
Labour Force	1,549.8	270.2	619.8	513.2	146.6
Employed	1,456.9	239.3	592.1	485.5	139.9
Employed full-time	1,185.1	146.9	572.1	359.3	106.7
Employed part-time	271.8	92.4	20.0	126.2	33.2
Unemployed	92.9	30.9	27.7	27.7	6.7
Unemployment rate	6.0	11.4	4.5	5.4	4.5
Participation rate	71.8	68.3	94.7	80.5	31.1
Employment rate	67.5	60.5	90.5	76.2	29.7
British Columbia					
Population	3,099.9	506.3	894.2	896.7	802.6
Labour Force	2,012.4	312.3	814.9	688.7	196.5
Employed	1,837.7	262.6	753.0	639.4	182.8
Employed full-time	1,453.5	149.0	702.2	463.0	139.3
Employed part-time	384.1	113.5	50.8	176.4	43.5
Unemployed	174.8	49.8	62.0	49.3	13.7
Unemployment rate	8.7	15.9	7.6	7.2	7.0
Participation rate	64.9	61.7	91.1	76.8	24.5
Employment rate	59.3	51.9	84.2	71.3	22.8

Appendix

Table 7

Labour Force characteristics, Canada and the provinces, change 1996-1997 based on annual averages

	Persons 15 and over	Persons 15 to 24	Men 25 to 54	Women 25 to 54	Persons 55 and over
Canada					
Population	1.4%	0.5%	1.4%	1.3%	2.2%
Labour Force	1.4%	0.0%	1.4%	1.6%	2.7%
Employed	1.9%	-0.7%	2.4%	2.3%	2.9%
Employed full-time	1.8%	-0.4%	2.4%	1.4%	3.0%
Employed part-time	2.3%	-1.1%	2.1%	5.3%	2.4%
Unemployed	-3.8%	3.7%	-8.2%	-5.8%	-0.3%
Unemployment rate	-0.5	0.6	-0.8	-0.6	-0.2
Participation rate	0.0	-0.3	0.1	0.2	0.1
Employment rate	0.3	-0.6	0.8	0.6	0.1
Newfoundland					
Population	-0.5%	-5.2%	-0.1%	0.8%	1.5%
Labour Force	0.3%	-12.4%	2.3%	3.9%	2.4%
Employed	1.1%	-10.6%	2.8%	3.5%	4.4%
Employed full-time	0.6%	-9.0%	2.3%	-0.6%	9.9%
Employed part-time	4.0%	-12.9%	13.9%	22.0%	-19.6%
Unemployed	-3.1%	-16.6%	-0.2%	6.1%	-6.5%
Unemployment rate	-0.7	-1.4	-0.4	0.3	-1.5
Participation rate	0.4	-3.4	1.8	1.9	0.1
Employment rate	0.7	-1.8	1.8	1.4	0.4
Prince Edward Island					
Population	0.9%	-1.7%	1.0%	2.0%	1.4%
Labour Force	1.1%	-2.2%	1.4%	0.6%	7.8%
Employed	0.6%	-1.5%	-1.4%	1.7%	9.1%
Employed full-time	1.1%	0.3%	-1.1%	3.3%	5.6%
Employed part-time	-1.7%	-4.4%	-7.2%	-4.5%	21.4%
Unemployed	3.5%	-5.4%	20.8%	-5.6%	-1.1%
Unemployment rate	0.4	-0.6	2.4	-0.9	-1.1
Participation rate	0.1	-0.3	0.4	-1.1	1.5
Employment rate	-0.1	0.1	-1.9	-0.2	1.6
Nova Scotia					
Population	0.9%	-1.2%	0.9%	1.3%	1.7%
Labour Force	1.3%	1.1%	1.2%	2.0%	-0.1%
Employed	1.8%	-1.3%	1.8%	3.3%	1.1%
Employed full-time	1.0%	0.4%	1.7%	0.3%	1.2%
Employed part-time	4.7%	-3.3%	4.0%	12.8%	0.7%
Unemployed	-1.7%	11.3%	-3.3%	-8.8%	-11.0%
Unemployment rate	-0.4	1.9	-0.5	-1.1	-1.1
Participation rate	0.3	1.4	0.2	0.6	-0.3
Employment rate	0.5	0.0	0.6	1.3	-0.1
New Brunswick					
Population	0.5%	-2.3%	0.9%	0.9%	1.5%
Labour Force	2.4%	-1.8%	3.9%	2.7%	2.5%
Employed	1.1%	-3.7%	2.4%	1.3%	2.4%
Employed full-time	1.5%	-2.9%	1.8%	2.1%	3.2%
Employed part-time	-1.1%	-5.0%	17.8%	-1.5%	-0.5%
Unemployed	12.2%	6.4%	15.8%	15.6%	2.9%
Unemployment rate	1.1	1.6	1.2	1.2	0.0
Participation rate	1.1	0.3	2.5	1.2	0.2
Employment rate	0.3	-0.7	1.1	0.2	0.2
Quebec					
Population	1.0%	0.6%	0.4%	0.3%	2.6%
Labour Force	1.0%	-2.4%	0.6%	1.7%	6.9%
Employed	1.5%	-3.5%	1.3%	2.3%	6.8%
Employed full-time	1.5%	-2.9%	1.2%	1.3%	8.9%
Employed part-time	1.6%	-4.2%	3.9%	6.3%	-0.4%
Unemployed	-2.4%	2.4%	-5.6%	-4.3%	7.4%
Unemployment rate	-0.4	0.9	-0.7	-0.6	0.0
Participation rate	0.0	-1.7	0.2	1.0	0.9
Employment rate	0.3	-1.9	0.8	1.3	0.8

Table 7
Labour Force characteristics, Canada and the provinces, change 1996-1997 based on annual averages (concluded)

	Persons 15 and over	Persons 15 to 24	Men 25 to 54	Women 25 to 54	Persons 55 and over
Ontario					
Population	1.5%	0.2%	1.7%	1.5%	2.1%
Labour Force	1.3%	0.6%	1.6%	1.0%	1.9%
Employed	1.9%	-0.7%	2.8%	1.9%	2.2%
Employed full-time	1.9%	-1.2%	3.0%	1.3%	1.6%
Employed part-time	1.9%	-0.3%	-0.7%	4.1%	4.0%
Unemployed	-5.0%	8.0%	-13.1%	-8.2%	-1.6%
Unemployment rate	-0.6	1.1	-1.1	-0.8	-0.2
Participation rate	-0.1	0.3	-0.1	-0.4	0.0
Employment rate	0.3	-0.5	1.0	0.3	0.0
Manitoba					
Population	0.7%	-0.5%	1.2%	1.0%	0.7%
Labour Force	1.4%	0.4%	1.8%	1.3%	2.5%
Employed	2.4%	0.8%	3.3%	2.1%	3.1%
Employed full-time	3.5%	1.7%	4.2%	2.1%	7.5%
Employed part-time	-1.8%	-0.3%	-15.2%	2.0%	-9.1%
Unemployed	-10.6%	-2.6%	-20.2%	-9.3%	-6.0%
Unemployment rate	-0.9	-0.4	-1.4	-0.7	-0.5
Participation rate	0.5	0.6	0.5	0.3	0.4
Employment rate	1.0	0.8	1.8	0.8	0.5
Saskatchewan					
Population	0.9%	1.5%	0.9%	1.3%	0.3%
Labour Force	2.1%	3.9%	2.5%	1.7%	-0.4%
Employed	2.8%	5.6%	3.5%	2.2%	-1.1%
Employed full-time	3.4%	5.4%	3.9%	3.6%	-1.4%
Employed part-time	0.8%	6.0%	-5.4%	-1.3%	-0.5%
Unemployed	-7.6%	-8.9%	-12.7%	-6.5%	24.5%
Unemployment rate	-0.6	-1.5	-0.9	-0.4	0.8
Participation rate	0.8	1.5	1.4	0.3	-0.2
Employment rate	1.1	2.3	2.2	0.7	-0.4
Alberta					
Population	2.5%	3.1%	2.1%	2.3%	2.8%
Labour Force	2.0%	2.2%	2.1%	1.9%	1.5%
Employed	3.1%	3.1%	3.7%	2.4%	3.5%
Employed full-time	3.2%	4.4%	4.3%	1.1%	3.3%
Employed part-time	2.7%	1.1%	-11.4%	6.4%	4.1%
Unemployed	-13.2%	-4.3%	-23.1%	-6.0%	-28.3%
Unemployment rate	-1.0	-0.8	-1.5	-0.5	-1.9
Participation rate	-0.4	-0.6	0.0	-0.3	-0.4
Employment rate	0.4	0.0	1.4	0.1	0.2
British Columbia					
Population	2.4%	1.7%	2.4%	2.4%	3.0%
Labour Force	1.6%	1.2%	1.4%	2.3%	0.5%
Employed	1.8%	0.3%	1.6%	3.1%	0.0%
Employed full-time	0.7%	0.0%	0.8%	1.7%	-2.1%
Employed part-time	6.1%	0.7%	15.4%	7.0%	7.2%
Unemployed	-0.5%	6.3%	-1.5%	-7.4%	8.0%
Unemployment rate	-0.2	0.8	-0.2	-0.7	0.5
Participation rate	-0.6	-0.3	-0.9	-0.1	-0.6
Employment rate	-0.4	-0.7	-0.6	0.4	-0.7

Appendix

Table 8
Labour Force characteristics, Canada and the provinces, change 1989-1997 based on annual averages

	Persons 15 and over	Persons 15 to 24	Men 25 to 54	Women 25 to 54	Persons 55 and over
Canada					
Population	13.0%	-1.0%	15.7%	16.2%	17.1%
Labour Force	8.5%	-14.2%	12.4%	19.1%	5.7%
Employed	6.5%	-19.5%	10.3%	18.5%	4.2%
Employed full-time	3.4%	-33.1%	8.0%	15.9%	1.1%
Employed part-time	22.2%	6.4%	87.5%	28.1%	16.9%
Unemployed	32.7%	28.1%	43.7%	26.4%	29.4%
Unemployment rate	1.7	5.5	1.7	0.5	1.3
Participation rate	-2.7	-9.4	-2.7	1.9	-2.6
Employment rate	-3.6	-11.7	-4.1	1.4	-2.8
Newfoundland					
Population	3.2%	-20.0%	9.8%	10.1%	12.6%
Labour Force	-3.2%	-33.2%	2.3%	10.8%	-4.1%
Employed	-6.8%	-36.6%	-4.2%	9.5%	-10.3%
Employed full-time	-10.7%	-47.7%	-6.7%	4.9%	-16.1%
Employed part-time	20.5%	-7.1%	81.7%	30.6%	52.6%
Unemployed	15.7%	-22.2%	45.4%	18.5%	48.8%
Unemployment rate	3.1	3.9	5.5	1.0	5.8
Participation rate	-3.5	-8.2	-5.8	0.4	-2.7
Employment rate	-4.5	-7.8	-9.3	-0.3	-3.3
Prince Edward Island					
Population	9.5%	-3.4%	16.0%	13.7%	9.0%
Labour Force	11.9%	-5.5%	15.2%	19.3%	14.0%
Employed	10.8%	-4.3%	11.8%	20.1%	8.8%
Employed full-time	10.7%	-8.7%	11.4%	23.3%	2.3%
Employed part-time	11.0%	4.3%	20.7%	8.3%	35.2%
Unemployed	18.8%	-10.6%	39.6%	14.6%	73.8%
Unemployment rate	0.9	-1.0	2.6	-0.6	4.2
Participation rate	1.4	-1.4	-0.6	3.8	1.1
Employment rate	0.6	-0.5	-2.9	3.7	0.0
Nova Scotia					
Population	7.0%	-9.9%	11.5%	12.0%	10.1%
Labour Force	4.8%	-17.9%	6.6%	18.2%	4.9%
Employed	2.0%	-23.8%	2.5%	18.5%	1.6%
Employed full-time	-2.4%	-37.0%	-0.6%	14.5%	-4.5%
Employed part-time	23.3%	0.0%	118.5%	31.2%	31.7%
Unemployed	30.3%	15.9%	54.8%	15.9%	55.0%
Unemployment rate	2.4	6.1	3.6	-0.2	3.0
Participation rate	-1.3	-5.8	-4.0	3.8	-0.9
Employment rate	-2.6	-8.7	-6.8	3.6	-1.4
New Brunswick					
Population	6.8%	-10.2%	11.1%	11.7%	11.1%
Labour Force	7.2%	-17.2%	11.2%	18.9%	8.3%
Employed	6.8%	-19.0%	9.1%	20.1%	7.7%
Employed full-time	5.7%	-27.5%	7.7%	21.8%	4.9%
Employed part-time	12.2%	0.0%	55.9%	14.1%	20.8%
Unemployed	10.3%	-9.6%	29.8%	10.0%	13.9%
Unemployment rate	0.4	1.7	1.7	-0.9	0.5
Participation rate	0.2	-4.8	0.1	4.4	-0.5
Employment rate	0.0	-4.9	-1.4	4.5	-0.5
Quebec					
Population	9.6%	-0.9%	10.1%	9.2%	17.3%
Labour Force	5.7%	-17.5%	7.3%	17.3%	7.3%
Employed	3.3%	-23.9%	4.2%	17.3%	5.2%
Employed full-time	-0.2%	-37.9%	1.8%	14.8%	1.6%
Employed part-time	23.2%	6.3%	87.6%	26.6%	21.3%
Unemployed	29.6%	24.9%	42.8%	17.7%	33.1%
Unemployment rate	2.1	6.7	2.6	0.0	1.8
Participation rate	-2.3	-11.2	-2.3	5.1	-2.0
Employment rate	-3.4	-13.5	-4.5	4.6	-2.3

Table 8
Labour Force characteristics, Canada and the provinces, change 1989-1997 based on annual averages (concluded)

	Persons 15 and over	Persons 15 to 24	Men 25 to 54	Women 25 to 54	Persons 55 and over
Ontario					
Population	14.4%	-3.1%	18.5%	19.2%	18.0%
Labour Force	7.1%	-17.8%	14.0%	17.5%	-0.1%
Employed	3.3%	-25.6%	10.9%	14.3%	-2.6%
Employed full-time	0.2%	-41.8%	8.0%	11.8%	-6.0%
Employed part-time	18.8%	2.3%	149.3%	24.2%	10.9%
Unemployed	79.0%	73.5%	91.1%	75.9%	67.6%
Unemployment rate	3.4	8.8	2.7	2.6	2.4
Participation rate	-4.5	-11.3	-3.6	-1.1	-4.5
Employment rate	-6.5	-15.9	-5.9	-3.1	-5.0
Manitoba					
Population	4.4%	-7.2%	8.5%	8.3%	4.9%
Labour Force	3.9%	-11.1%	7.5%	14.0%	-6.8%
Employed	5.0%	-11.3%	8.6%	15.9%	-7.0%
Employed full-time	3.8%	-20.8%	8.1%	14.0%	-3.8%
Employed part-time	9.9%	6.1%	21.7%	21.1%	-16.2%
Unemployed	-9.3%	-9.6%	-10.4%	-9.5%	-3.1%
Unemployment rate	-1.0	0.2	-1.0	-1.5	0.2
Participation rate	-0.3	-3.1	-0.9	4.1	-3.0
Employment rate	0.4	-2.9	0.1	5.0	-2.9
Saskatchewan					
Population	2.0%	-3.5%	2.7%	4.3%	3.0%
Labour Force	1.9%	-5.7%	2.2%	8.8%	-3.0%
Employed	3.6%	-4.1%	3.8%	11.0%	-3.1%
Employed full-time	4.6%	-12.8%	5.7%	15.2%	0.2%
Employed part-time	-0.3%	12.5%	-25.3%	1.4%	-10.9%
Unemployed	-18.6%	-17.4%	-20.5%	-21.3%	-2.7%
Unemployment rate	-1.5	-1.5	-1.5	-1.9	0.0
Participation rate	-0.1	-1.6	-0.4	3.3	-1.8
Employment rate	0.9	-0.4	1.0	4.6	-1.7
Alberta					
Population	16.0%	4.4%	16.4%	17.7%	24.4%
Labour Force	14.6%	-1.2%	15.8%	22.1%	19.2%
Employed	16.2%	-1.9%	17.7%	24.4%	20.2%
Employed full-time	14.2%	-11.5%	17.8%	21.9%	17.0%
Employed part-time	26.0%	18.8%	16.1%	32.2%	31.9%
Unemployed	-5.5%	4.4%	-13.7%	-7.7%	0.7%
Unemployment rate	-1.3	0.6	-1.5	-1.7	-0.8
Participation rate	-0.8	-3.8	-0.5	2.9	-1.4
Employment rate	0.2	-3.8	1.0	4.1	-1.0
British Columbia					
Population	24.7%	14.5%	28.0%	30.1%	22.3%
Labour Force	20.1%	-5.4%	23.0%	32.0%	21.6%
Employed	20.6%	-8.5%	22.1%	35.0%	24.7%
Employed full-time	15.8%	-20.9%	18.7%	29.3%	19.0%
Employed part-time	43.0%	15.3%	102.5%	52.6%	47.4%
Unemployed	14.6%	14.9%	34.0%	2.9%	-8.9%
Unemployment rate	-0.4	2.8	0.6	-2.0	-2.3
Participation rate	-2.5	-13.0	-3.8	1.1	-0.2
Employment rate	-2.0	-13.0	-4.1	2.6	0.4

Appendix

Table 9

Employment by industry, Canada and the provinces, 1997 annual average, changes since 1996 and since 1989

	Canada	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick
Total	13,941	191.9	60.5	391.9	316.1
Goods-producing	3,769	46.2	17.4	92.0	80.9
Service-producing	10,172	145.7	43.1	299.9	235.2
Agriculture	423	0.8	4.6	7.7	6.0
Other Primary	292	16.7	3.0	15.0	14.2
Manufacturing	2,167	17.4	5.7	44.9	38.7
Construction	747	8.8	3.8	21.7	17.5
Transportation, storage, communications and other utilities	1,037	15.1	2.8	27.0	28.8
Trade	2,386	35.8	11.0	72.5	59.4
FIRE	795	6.9	2.1	18.8	14.0
Services(CBPS)	5,303	73.4	21.7	153.8	113.6
Education & Related Services	962	18.3	4.0	30.8	22.8
Health & Social services	1,350	24.8	6.5	44.5	35.5
Services to Business Management	1,005	6.2	2.2	19.3	14.0
Accommodation & Food Services	898	9.8	4.0	25.2	18.2
Other services	1,033	12.8	4.8	31.3	21.8
Public administration	791	17.0	5.7	30.5	23.6
Change since 1996 (%)					
Total	1.9	1.2	0.7	1.8	1.1
Goods-producing	2.4	3.8	0.0	8.7	1.1
Service-producing	1.8	0.3	0.7	-0.2	1.0
Agriculture	-6.8	-11.1	9.5	8.5	-4.8
Other Primary	4.3	1.2	11.1	-0.7	10.1
Manufacturing	4.0	21.7	-1.7	16.3	-0.5
Construction	4.0	-10.2	-13.6	5.3	-3.8
Transportation, storage, communications and other utilities	1.7	-12.7	-24.3	-6.9	9.1
Trade	1.0	2.0	7.8	-1.1	0.5
FIRE	-0.6	19.0	-8.7	-4.1	4.5
Services(CBPS)	3.1	2.2	2.8	1.3	-1.2
Education & Related Services	3.5	5.8	5.3	5.1	4.1
Health & Social services	-0.2	-2.0	10.2	2.3	3.2
Services to Business Management	9.4	10.7	4.8	9.0	1.4
Accommodation & Food Services	0.6	-6.7	-9.1	-4.9	-8.1
Other services	-1.5	-3.8	-4.0	-10.3	-13.5
Public administration	-3.6	-7.6	-3.4	2.3	4.0
Change since 1989 (%)					
Total	6.5	-6.8	10.8	2.0	6.8
Goods-producing	-4.1	-19.9	6.1	-8.0	-0.2
Service-producing	11.1	-1.6	12.5	5.5	9.4
Agriculture	-3.5	-52.9	-8.0	6.9	3.4
Other Primary	-3.8	1.2	0.0	-17.6	5.2
Manufacturing	-3.1	-30.7	26.7	-5.1	0.0
Construction	-7.6	-22.1	2.7	-6.9	-5.9
Transportation, storage, communications and other utilities	2.9	-17.9	-28.2	-17.4	9.9
Trade	4.0	-6.3	13.4	-1.4	4.8
FIRE	3.4	-2.8	23.5	1.6	11.1
Services(CBPS)	21.9	7.8	23.3	18.3	14.1
Education & Related Services	15.0	11.6	11.1	11.2	11.2
Health & Social services	16.3	15.9	27.5	19.0	13.4
Services to Business Management	43.6	0.0	83.3	32.2	57.3
Accommodation & Food Services	15.2	-14.8	8.1	11.5	2.8
Other services	18.0	1.6	26.3	12.6	2.8
Public administration	-10.0	-11.9	1.8	-9.0	-3.3

Table 9

Employment by industry, Canada and the provinces, 1997 annual average, changes since 1996 and since 1989
(concluded)

	Québec	Ontario	Manitoba	Saskat- chewan	Alberta	British Columbia
Total	3,260.3	5,412.9	538.3	474.2	1,456.9	1,837.7
Goods-producing	890.4	1,510.6	143.0	144.2	414.2	429.9
Service-producing	2,369.9	3,902.3	395.3	330.0	1,042.7	1,407.8
Agriculture	68.3	110.6	38.2	67.3	85.9	33.3
Other Primary	40.1	39.4	9.9	16.3	83.0	54.2
Manufacturing	617.0	1,010.0	64.2	33.5	134.8	200.6
Construction	128.4	293.7	25.1	22.5	96.9	128.9
Transportation, storage, communications and other utilities	238.6	384.1	47.9	37.0	109.3	146.4
Trade	540.3	927.0	89.9	77.5	249.2	323.3
FIRE	180.1	348.7	28.0	25.7	65.0	106.1
Services(CBPS)	1,243.6	2,012.8	200.9	166.3	562.5	754.1
Education & Related Services	235.1	353.3	37.8	35.6	95.2	128.7
Health & Social services	338.2	474.7	61.0	49.0	129.8	185.6
Services to Business Management	223.7	442.8	27.2	18.5	112.7	138.0
Accommodation & Food Services	199.9	324.0	34.5	30.0	105.1	147.3
Other services	230.3	400.2	38.0	31.3	113.6	148.9
Public administration	204.0	286.6	34.2	28.1	70.5	90.7
Change since 1996 (%)						
Total	1.5	1.9	2.4	2.8	3.1	1.8
Goods-producing	2.9	2.1	2.6	1.9	3.6	0.1
Service-producing	1.0	1.9	2.4	3.2	2.9	2.3
Agriculture	-12.8	-5.6	-2.3	-5.7	-10.1	-0.9
Other Primary	7.8	-7.7	17.9	-2.4	7.1	8.0
Manufacturing	6.9	2.2	4.1	10.6	11.8	-3.1
Construction	-5.7	9.8	6.8	17.8	4.8	1.6
Transportation, storage, communications and other utilities	6.5	0.2	-1.0	8.8	-5.5	6.3
Trade	-2.0	2.1	2.4	-3.5	4.5	2.0
FIRE	-6.1	3.4	0.0	21.2	-4.1	-5.8
Services(CBPS)	2.9	1.8	4.7	4.5	6.0	5.5
Education & Related Services	2.5	2.9	-1.8	2.9	8.1	4.6
Health & Social services	-2.1	-4.5	5.0	1.0	3.1	10.4
Services to Business Management	12.2	10.8	2.6	20.1	8.8	2.4
Accommodation & Food Services	-2.0	-1.9	1.2	7.9	6.4	7.7
Other services	0.2	-1.5	9.8	-4.9	-0.4	-2.2
Public administration	-2.0	-1.1	-6.8	-2.4	-4.7	-14.3
Change since 1989 (%)						
Total	3.3	3.3	5.0	3.6	16.2	20.6
Goods-producing	-7.3	-10.2	0.8	-1.7	18.2	10.3
Service-producing	7.9	9.7	6.6	6.1	15.5	24.2
Agriculture	15.8	-7.9	-5.0	-16.9	-2.2	9.9
Other Primary	-13.9	-31.4	11.2	19.9	21.2	-5.1
Manufacturing	-5.4	-7.3	-0.3	34.0	31.6	7.5
Construction	-25.5	-16.0	13.6	-1.7	21.6	22.4
Transportation, storage, communications and other utilities	2.9	-0.7	-5.1	19.0	9.4	15.6
Trade	-3.9	6.5	-0.4	-3.5	12.2	11.8
FIRE	0.4	3.1	-0.7	12.2	-0.2	11.3
Services(CBPS)	19.7	17.9	18.9	12.5	30.3	39.2
Education & Related Services	20.3	7.8	15.2	13.4	9.3	37.6
Health & Social services	12.1	11.0	27.6	9.4	12.8	44.7
Services to Business Management	51.0	37.5	19.8	35.0	60.3	50.3
Accommodation & Food Services	14.0	9.5	4.5	15.8	44.6	21.4
Other services	5.5	20.0	16.2	-2.5	31.2	39.6
Public administration	-4.8	-10.8	-12.3	-15.4	-26.7	-1.1

Appendix

Table 10

Employment by class of workers, Canada and provinces, 1997 annual average and changes since 1989 and 1996

	Total employment		Employees		Public employees		Private employees		Self-employed (inc. unpaid family workers)	
Canada	13,941		11,453		2,066		9,387		2,488	
Change since 1996	264	2%	43	0%	-32	-2%	76	1%	221	10%
Change since 1989	855	7%	176	2%	-100	-5%	276	3%	679	38%
Newfoundland	191.9		163.6		47.5		116		28.3	
Change since 1996	2.2	1%	0.3	0%	-1.2	-2%	1.4	1%	1.8	7%
Change since 1989	-13.9	-7%	-18.8	-10%	0.2	0%	-19.1	-14%	4.9	21%
Prince Edward Island	60.5		48.5		12		36.5		12	
Change since 1996	0.4	1%	-0.9	-2%	-1	-8%	0.2	1%	1.2	11%
Change since 1989	5.9	11%	4.1	9%	0.5	4%	3.6	11%	1.7	17%
Nova Scotia	391.9		329.6		76.5		253.1		62.3	
Change since 1996	6.9	2%	4.5	1%	0.8	1%	3.7	1%	2.4	4%
Change since 1989	7.6	2%	-4.1	-1%	-6.4	-8%	2.3	1%	11.7	23%
New Brunswick	316.1		268.2		61.7		206.5		47.9	
Change since 1996	3.3	1%	2	1%	0.1	0%	1.9	1%	1.3	3%
Change since 1989	20	7%	7.3	3%	-0.5	-1%	7.8	4%	12.7	36%
Québec	3,260.3		2,747.80		506.7		2,241.1		512.5	
Change since 1996	47.7	1%	29.00	1%	16.1	3%	12.9	1%	18.6	4%
Change since 1989	103.5	3%	0.50	0%	10	2%	-9.5	0%	103	25%
Ontario	5,412.9		4,498.60		729.9		3,768.6		914.3	
Change since 1996	102.2	2%	-16.50	0%	-25.7	-3%	9.1	0%	118.6	15%
Change since 1989	172.1	3%	-106.70	-2%	-80	-10%	-26.9	-1%	278.8	44%
Manitoba	538.3		438.3		99.8		338.5		99.9	
Change since 1996	12.8	2%	2.6	1%	-4	-4%	6.6	2%	10.1	11%
Change since 1989	25.7	5%	10.2	2%	1.4	1%	8.8	3%	15.5	18%
Saskatchewan	474.2		351.5		91.6		259.9		122.7	
Change since 1996	13	3%	7	2%	1.8	2%	5.3	2%	6	5%
Change since 1989	16.3	4%	13.6	4%	5.7	7%	7.9	3%	2.7	2%
Alberta	1,456.9		1,148.1		190.6		957.5		308.8	
Change since 1996	44.2	3%	23.5	2%	-12.1	-6%	35.5	4%	20.7	7%
Change since 1989	203.4	16%	106.2	10%	-44.1	-19%	150.4	19%	97.1	46%
British Columbia	1,837.7		1,458.5		249.6		1,208.9		379.2	
Change since 1996	31.9	2%	(8.5)	-1%	-7.3	-3%	-1.2	0%	40.4	12%
Change since 1989	314.0	21%	163.4	13%	12.7	5%	150.7	14%	150.6	66%

Table 11
Average hourly wage rate by age and sex, Canada and the provinces, annual average 1997

		Persons			Men			Women		
		15 + years	15-24 years	25 + years	15 + years	15-24 years	25 + years	15 + years	15-24 years	25 + years
Canada	Total	\$15.60	\$8.92	\$16.90	\$17.10	\$9.32	\$18.60	\$13.93	\$8.50	\$15.00
	Union	\$18.53	\$11.44	\$19.01	\$19.45	\$11.82	\$19.98	\$17.40	\$10.93	\$17.82
	Non-union	\$14.10	\$8.55	\$15.61	\$15.82	\$8.91	\$17.70	\$12.28	\$8.17	\$13.40
Newfoundland	Total	\$13.24	\$7.06	\$14.27	\$14.79	\$7.22	\$16.06	\$11.54	\$6.89	\$12.32
	Union	\$16.58	\$9.80	\$16.83	\$17.29	\$8.92	\$17.66	\$15.74	\$11.97	\$15.85
	Non-union	\$10.89	\$6.72	\$12.05	\$12.89	\$6.98	\$14.57	\$8.85	\$6.50	\$9.50
Prince Edward Island	Total	\$11.82	\$7.33	\$12.96	\$12.61	\$7.60	\$13.90	\$11.07	\$7.06	\$12.05
	Union	\$16.10	\$11.63	\$16.30	\$16.62	\$11.38	\$16.87	\$15.69	\$11.98	\$15.84
	Non-union	\$10.09	\$7.06	\$11.19	\$11.21	\$7.38	\$12.56	\$8.91	\$6.73	\$9.73
Nova Scotia	Total	\$12.91	\$7.27	\$14.00	\$14.25	\$7.52	\$15.52	\$11.50	\$7.03	\$12.38
	Union	\$16.41	\$9.39	\$16.70	\$17.44	\$9.83	\$17.77	\$15.14	\$9.14	\$15.40
	Non-union	\$11.36	\$7.10	\$12.53	\$12.68	\$7.31	\$14.17	\$10.05	\$6.90	\$10.91
New Brunswick	Total	\$12.99	\$7.53	\$14.05	\$14.38	\$7.72	\$15.60	\$11.45	\$7.32	\$12.30
	Union	\$17.08	\$11.17	\$17.28	\$17.94	\$9.89	\$18.24	\$16.01	\$12.77	\$16.11
	Non-union	\$11.19	\$7.29	\$12.29	\$12.70	\$7.54	\$14.09	\$9.59	\$7.03	\$10.35
Quebec	Total	\$15.37	\$8.87	\$16.49	\$16.60	\$9.17	\$17.87	\$13.97	\$8.54	\$14.92
	Union	\$17.93	\$11.04	\$18.43	\$18.55	\$11.18	\$19.12	\$17.14	\$10.83	\$17.56
	Non-union	\$13.53	\$8.36	\$14.85	\$15.07	\$8.62	\$16.72	\$11.92	\$8.08	\$12.91
Ontario	Total	\$16.32	\$9.08	\$17.69	\$17.85	\$9.43	\$19.42	\$14.62	\$8.70	\$15.75
	Union	\$19.43	\$11.41	\$19.91	\$20.28	\$12.13	\$20.78	\$18.31	\$10.42	\$18.77
	Non-union	\$15.00	\$8.80	\$16.56	\$16.70	\$9.07	\$18.65	\$13.23	\$8.52	\$14.41
Manitoba	Total	\$13.81	\$7.95	\$15.20	\$15.22	\$8.22	\$16.85	\$12.31	\$7.66	\$13.43
	Union	\$16.57	\$10.40	\$17.06	\$17.82	\$10.40	\$18.43	\$15.24	\$10.37	\$15.62
	Non-union	\$12.16	\$7.53	\$13.81	\$13.67	\$7.83	\$15.69	\$10.53	\$7.21	\$11.75
Saskatchewan	Total	\$13.64	\$8.13	\$15.10	\$15.08	\$8.63	\$16.87	\$12.12	\$7.57	\$13.26
	Union	\$16.45	\$10.17	\$17.06	\$18.05	\$10.25	\$18.77	\$15.01	\$10.07	\$15.52
	Non-union	\$12.02	\$7.76	\$13.66	\$13.58	\$8.38	\$15.65	\$10.19	\$7.01	\$11.38
Alberta	Total	\$14.77	\$8.64	\$16.22	\$16.63	\$9.38	\$18.31	\$12.64	\$7.81	\$13.82
	Union	\$17.57	\$10.72	\$18.07	\$18.81	\$11.18	\$19.42	\$16.37	\$10.15	\$16.78
	Non-union	\$13.80	\$8.43	\$15.44	\$15.95	\$9.20	\$17.90	\$11.22	\$7.60	\$12.40
British Columbia	Total	\$16.95	\$10.24	\$18.28	\$18.72	\$10.71	\$20.26	\$15.03	\$9.74	\$16.11
	Union	\$20.12	\$13.89	\$20.57	\$21.32	\$14.53	\$21.78	\$18.69	\$13.05	\$19.10
	Non-union	\$15.11	\$9.61	\$16.69	\$17.09	\$10.03	\$19.12	\$13.08	\$9.19	\$14.20

Appendix

Table 12

Job permanency by age and sex, Canada and the provinces, annual average 1997

	All employees	Job permanent	Job temporary			
			All	Seasonal	Term or contract	Casual and other
Canada						
Persons 15 years and over	11,453	10,154	1,298	327	596	375
Youths	1,869	1,397	472	137	175	159
Adult men	5,058	4,650	409	134	195	79
Adult women	4,525	4,108	418	56	225	137
Newfoundland						
Persons 15 years and over	163.6	124.0	39.6	13.8	15.9	10.0
Youths	23.7	13.9	9.8	2.3	4.3	3.2
Adult men	73.3	55.7	17.6	8.6	6.8	2.2
Adult women	66.5	54.3	12.2	2.8	4.8	4.6
Prince Edward Island						
Persons 15 years and over	48.5	35.7	12.8	5.5	4.5	2.7
Youths	9.9	6.0	3.9	1.5	1.3	1.0
Adult men	18.9	14.3	4.6	2.4	1.5	0.7
Adult women	19.7	15.4	4.3	1.6	1.7	1.1
Nova Scotia						
Persons 15 years and over	329.7	274.8	54.9	16.3	21.0	17.5
Youths	53.7	34.7	19.0	5.0	6.2	7.8
Adult men	142.2	123.6	18.6	8.3	7.2	3.1
Adult women	133.8	116.5	17.3	3.0	7.6	6.8
New Brunswick						
Persons 15 years and over	268.2	219.7	48.5	20.3	15.2	13.0
Youths	44.0	28.7	15.3	5.4	4.7	5.1
Adult men	119.4	100.5	18.9	10.5	5.8	2.7
Adult women	104.8	90.5	14.3	4.3	4.8	5.2
Quebec						
Persons 15 years and over	2,747.8	2,387.3	360.5	81.2	168.3	111.0
Youths	404.9	281.7	123.2	33.5	45.1	44.8
Adult men	1,247.3	1,133.4	113.9	33.3	55.8	24.9
Adult women	1,095.5	972.2	123.3	14.5	67.4	41.4
Ontario						
Persons 15 years and over	4,498.5	4,080.7	417.8	99.1	203.8	114.9
Youths	713.1	546.7	166.4	50.6	63.7	52.1
Adult men	2,000.1	1,876.2	123.9	33.8	65.3	24.8
Adult women	1,785.3	1,657.8	127.5	14.7	74.8	38.0
Manitoba						
Persons 15 years and over	438.3	387.0	51.3	15.0	22.9	13.5
Youths	84.2	63.6	20.6	6.9	6.7	7.1
Adult men	183.5	168.6	14.9	6.4	6.8	1.8
Adult women	170.7	154.9	15.8	1.7	9.4	4.7
Saskatchewan						
Persons 15 years and over	351.5	308.3	43.2	12.6	17.6	13.1
Youths	73.9	55.6	18.3	5.9	6.3	6.1
Adult men	141.3	129.4	11.9	5.0	4.8	2.1
Adult women	136.4	123.3	13.1	1.7	6.5	4.9
Alberta						
Persons 15 years and over	1,148.1	1,022.8	125.3	32.3	58.7	34.3
Youths	220.3	171.6	48.7	14.9	17.2	16.7
Adult men	495.8	459.2	36.6	12.8	18.7	5.1
Adult women	432.0	392.0	40.0	4.6	22.8	12.5
British Columbia						
Persons 15 years and over	1,458.5	1,314.2	144.3	30.7	68.1	45.4
Youths	241.5	194.7	46.8	11.2	20.0	15.6
Adult men	636.4	588.6	47.8	12.8	22.6	12.5
Adult women	580.7	531.0	49.7	6.8	25.6	17.4

Tableau 12
 Permanence de l'emploi selon l'âge et le sexe, Canada et provinces, moyenne annuelle 1997

Tous les employés	Emploi permanent	Emploi temporaire		Durée déterminée ou contrat	Occasionnel et autres
		Total	Saisonnier		
Canada					
Personnes de 15 ans et +	11 453	10 154	1 298	327	596
Jeunes	1 869	1 397	472	137	175
Hommes adultes	5 058	4 650	409	134	195
Femmes adultes	4 525	4 108	418	56	225
Terre-Neuve					
Personnes de 15 ans et +	163,6	124,0	39,6	13,8	15,9
Jeunes	23,7	13,9	9,8	2,3	4,3
Hommes adultes	73,3	55,7	17,6	8,6	6,8
Femmes adultes	66,5	54,3	12,2	2,8	4,8
Île-du-Prince-Édouard					
Personnes de 15 ans et +	48,5	35,7	12,8	5,5	4,5
Jeunes	9,9	6,0	3,9	1,5	1,3
Hommes adultes	18,9	14,3	4,6	2,4	1,5
Femmes adultes	19,7	15,4	4,3	1,6	1,7
Nouvelle-Écosse					
Personnes de 15 ans et +	329,7	274,8	54,9	16,3	21,0
Jeunes	53,7	34,7	19,0	5,0	6,2
Hommes adultes	142,2	123,6	18,6	8,3	7,2
Femmes adultes	133,8	116,5	17,3	3,0	7,6
Nouveau-Brunswick					
Personnes de 15 ans et +	268,2	219,7	48,5	20,3	15,2
Jeunes	44,0	28,7	15,3	5,4	4,7
Hommes adultes	119,4	100,5	18,9	10,5	5,8
Femmes adultes	104,8	90,5	14,3	4,3	4,8
Québec					
Personnes de 15 ans et +	2 747,8	2 387,3	360,5	81,2	168,3
Jeunes	404,9	281,7	123,2	33,5	45,1
Hommes adultes	1 247,3	1 133,4	113,9	33,3	55,8
Femmes adultes	1 095,5	972,2	123,3	14,5	67,4
Ontario					
Personnes de 15 ans et +	4 498,5	4 080,7	417,8	99,1	203,8
Jeunes	713,1	546,7	166,4	50,6	63,7
Hommes adultes	2 000,1	1 876,2	123,9	33,8	65,3
Femmes adultes	1 785,3	1 657,8	127,5	14,7	74,8
Manitoba					
Personnes de 15 ans et +	438,3	387,0	51,3	15,0	22,9
Jeunes	84,2	63,6	20,6	6,9	6,7
Hommes adultes	183,5	168,6	14,9	6,4	6,8
Femmes adultes	170,7	154,9	15,8	1,7	9,4
Saskatchewan					
Personnes de 15 ans et +	351,5	308,3	43,2	12,6	17,6
Jeunes	73,9	55,6	18,3	5,9	6,3
Hommes adultes	141,3	129,4	11,9	5,0	4,8
Femmes adultes	136,4	123,3	13,1	1,7	6,5
Alberta					
Personnes de 15 ans et +	1 148,1	1 022,8	125,3	32,3	58,7
Jeunes	220,3	171,6	48,7	14,9	17,2
Hommes adultes	495,8	459,2	36,6	12,8	18,7
Femmes adultes	432,0	392,0	40,0	4,6	22,8
Colombie-Britannique					
Personnes de 15 ans et +	1 458,5	1 314,2	144,3	30,7	68,1
Jeunes	241,5	194,7	46,8	11,2	20,0
Hommes adultes	636,4	588,6	47,8	12,8	22,6
Femmes adultes	580,7	531,0	49,7	6,8	25,6
Colombie-Britannique					
Personnes de 15 ans et +	1 458,5	1 314,2	144,3	30,7	68,1
Jeunes	241,5	194,7	46,8	11,2	20,0
Hommes adultes	636,4	588,6	47,8	12,8	22,6
Femmes adultes	580,7	531,0	49,7	6,8	25,6

Tableau 11
Salaire horaire moyen selon l'âge et le sexe, Canada et provinces, moyenne annuelle 1997

	Total			Hommes			Femmes		
	15 ans et +	15-24 ans	25 ans et +	15 ans et +	15-24 ans	25 ans et +	15 ans et +	15-24 ans	25 ans et +
Canada	\$15,60	\$8,92	\$16,90	\$17,10	\$9,32	\$18,60	\$13,93	\$8,50	\$15,00
	Total								
	Syndiqués	\$18,53	\$11,44	\$19,01	\$19,45	\$11,82	\$19,98	\$17,40	\$17,82
	Non syndiqués	\$14,10	\$8,55	\$15,61	\$15,82	\$8,91	\$17,70	\$12,28	\$13,40
Terre-Neuve	\$13,24	\$7,06	\$14,27	\$14,79	\$7,22	\$16,06	\$11,54	\$6,89	\$12,32
	Total								
	Syndiqués	\$16,58	\$9,80	\$16,83	\$17,29	\$8,92	\$17,66	\$15,74	\$15,85
	Non syndiqués	\$10,89	\$6,72	\$12,05	\$12,89	\$6,98	\$14,57	\$8,85	\$9,50
Ile-du-Prince-Édouard	\$11,82	\$7,33	\$12,96	\$12,61	\$7,60	\$13,90	\$11,07	\$7,06	\$12,05
	Total								
	Syndiqués	\$16,10	\$11,63	\$16,30	\$16,62	\$11,38	\$16,87	\$15,69	\$15,84
	Non syndiqués	\$10,09	\$7,06	\$11,19	\$11,21	\$7,38	\$12,56	\$8,91	\$9,73
Nouvelle-Écosse	\$12,91	\$7,27	\$14,00	\$14,25	\$7,52	\$15,52	\$11,50	\$7,03	\$12,38
	Total								
	Syndiqués	\$16,41	\$9,39	\$16,70	\$17,44	\$9,83	\$17,77	\$15,14	\$15,40
	Non syndiqués	\$11,36	\$7,10	\$12,53	\$12,68	\$7,31	\$14,17	\$10,05	\$10,91
Nouveau-Brunswick	\$12,99	\$7,53	\$14,05	\$14,38	\$7,72	\$15,60	\$11,45	\$7,32	\$12,30
	Total								
	Syndiqués	\$17,08	\$11,17	\$17,28	\$17,94	\$9,89	\$18,24	\$16,01	\$16,11
	Non syndiqués	\$11,19	\$7,29	\$12,29	\$12,70	\$7,54	\$14,09	\$9,59	\$10,35
Québec	\$15,37	\$8,87	\$16,49	\$16,60	\$9,17	\$17,87	\$13,97	\$8,54	\$14,92
	Total								
	Syndiqués	\$17,93	\$11,04	\$18,43	\$18,55	\$11,18	\$19,12	\$17,14	\$17,56
	Non syndiqués	\$13,53	\$8,36	\$14,85	\$15,07	\$8,62	\$16,72	\$11,92	\$12,91
Ontario	\$16,32	\$9,08	\$17,69	\$17,85	\$9,43	\$19,42	\$14,62	\$8,70	\$15,75
	Total								
	Syndiqués	\$19,43	\$11,41	\$19,91	\$20,28	\$12,13	\$20,78	\$18,31	\$18,77
	Non syndiqués	\$15,00	\$8,80	\$16,56	\$16,70	\$9,07	\$18,65	\$13,23	\$14,41
Manitoba	\$13,81	\$7,95	\$15,20	\$15,22	\$8,22	\$16,85	\$12,31	\$7,66	\$13,43
	Total								
	Syndiqués	\$16,57	\$10,40	\$17,06	\$17,82	\$10,40	\$18,43	\$15,24	\$10,37
	Non syndiqués	\$12,16	\$7,53	\$13,81	\$13,67	\$7,83	\$15,69	\$10,53	\$11,75
Saskatchewan	\$13,64	\$8,13	\$15,10	\$15,08	\$8,63	\$16,87	\$12,12	\$7,57	\$13,26
	Total								
	Syndiqués	\$16,45	\$10,17	\$17,06	\$18,05	\$10,25	\$18,77	\$15,01	\$10,07
	Non syndiqués	\$12,02	\$7,76	\$13,66	\$13,58	\$8,38	\$15,65	\$10,19	\$11,38
Alberta	\$14,77	\$8,64	\$16,22	\$16,63	\$9,38	\$18,31	\$12,64	\$7,81	\$13,82
	Total								
	Syndiqués	\$17,57	\$10,72	\$18,07	\$18,81	\$11,18	\$19,42	\$16,37	\$10,15
	Non syndiqués	\$13,80	\$8,43	\$15,44	\$15,95	\$9,20	\$17,90	\$11,22	\$12,40
Colombie-Britannique	\$16,95	\$10,24	\$18,28	\$18,72	\$10,71	\$20,26	\$15,03	\$9,74	\$16,11
	Total								
	Syndiqués	\$20,12	\$13,89	\$20,57	\$21,32	\$14,53	\$21,78	\$18,69	\$19,10
	Non syndiqués	\$15,11	\$9,61	\$16,69	\$17,09	\$10,03	\$19,12	\$13,08	\$14,20

Tableau 10
Emploi par catégorie de travailleur, Canada et provinces, moyennes annuelles 1997 et variations depuis 1989 et 1996

Travailleurs indé- pendants (incluant trav. familiaux non rémunérés)	Employés secteur privé	Employés secteur public	Employés	Emploi total				
Canada								
Variation depuis 1996	264	43	176	2%	11 453	2 066	-32	-2%
Variation depuis 1989	855	176	176	7%	13 941	2 066	-100	-5%
Terre-Neuve								
Variation depuis 1996	191,9	163,6	0,3	1%	163,6	47,5	-1,2	-2%
Variation depuis 1989	-13,9	-18,8	0,2	-7%	191,9	47,5	1,4	1%
Île-du-Prince-Édouard								
Variation depuis 1996	60,5	-0,9	4,1	1%	48,5	12	-0,2	-8%
Variation depuis 1989	5,9	-0,9	4,1	11%	48,5	12	3,6	11%
Nouvelle-Écosse								
Variation depuis 1996	391,9	329,6	4,5	2%	76,5	0,8	3,7	1%
Variation depuis 1989	7,6	-4,1	2,4	2%	76,5	0,8	2,3	1%
Nouveau-Brunswick								
Variation depuis 1996	316,1	268,2	2	1%	61,7	0,1	1,9	1%
Variation depuis 1989	3,3	7,3	0,1	7%	206,5	0,1	7,8	4%
Québec								
Variation depuis 1996	3 260,3	2 747,80	29,00	1%	506,7	16,1	12,9	3%
Variation depuis 1989	103,5	0,50	1%	3%	506,7	10	-9,5	0%
Ontario								
Variation depuis 1996	5 412,9	4 498,60	-16,50	2%	729,9	-25,7	9,1	-3%
Variation depuis 1989	172,1	-106,70	0%	3%	729,9	-80	-26,9	-10%
Manitoba								
Variation depuis 1996	538,3	438,3	2,6	2%	99,8	-4	6,6	-4%
Variation depuis 1989	25,7	10,2	1%	2%	99,8	1,4	8,8	1%
Saskatchewan								
Variation depuis 1996	474,2	351,5	7	3%	91,6	1,8	5,3	2%
Variation depuis 1989	16,3	13,6	4%	2%	91,6	5,7	7,9	7%
Alberta								
Variation depuis 1996	1 456,9	1 148,1	23,5	3%	190,6	-12,1	35,5	-6%
Variation depuis 1989	203,4	106,2	10%	4%	190,6	-44,1	150,4	-19%
Colombie-Britannique								
Variation depuis 1996	1 837,7	1 458,5	(8,5)	2%	249,6	-7,3	-1,2	-3%
Variation depuis 1989	314,0	163,4	13%	2%	249,6	12,7	150,7	14%

Tableau 9
Emploi par branche d'activité, Canada et provinces, moyennes annuelles 1997 et variations depuis 1996 et 1989

(fin)

Colombie-
Britannique
Alberta
Saskat-
chewan
Manitoba
Ontario
Québec

Total		3 260,3	5 412,9	538,3	474,2	1 456,9	1 837,7
Secteur des biens		890,4	1 510,6	143,0	144,2	414,2	429,9
Secteur des services		2 369,9	3 902,3	395,3	330,0	1 042,7	1 407,8
Agriculture		68,3	110,6	38,2	67,3	85,9	33,3
Autres branches du secteur primaire		40,1	39,4	9,9	16,3	83,0	54,2
Industries manufacturières		617,0	1 010,0	64,2	33,5	134,8	200,6
Construction		128,4	293,7	25,1	22,5	96,9	128,9
Transports, entreposage, communications		238,6	384,1	47,9	37,0	109,3	146,4
Commerce		540,3	927,0	89,9	77,5	249,2	323,3
Finances, assurances et affaires immobilières	1	180,1	348,7	28,0	25,7	65,0	106,1
Services	1	243,6	2 012,8	200,9	166,3	562,5	754,1
Enseignement et services connexes		235,1	353,3	37,8	35,6	95,2	128,7
Santé et services sociaux		338,2	474,7	61,0	49,0	129,8	185,6
Services aux entreprises		223,7	442,8	27,2	18,5	112,7	138,0
Hébergement et restauration		199,9	324,0	34,5	30,0	105,1	147,3
Autres services		230,3	400,2	38,0	31,3	113,6	148,9
Administration publique		204,0	286,6	34,2	28,1	70,5	90,7
Changement depuis 1996 (%)		1,5	1,9	2,4	2,8	3,1	1,8
Secteur des biens		2,9	2,1	2,6	1,9	3,6	0,1
Secteur des services		1,0	1,9	2,4	3,2	2,9	2,3
Agriculture	-12,8	7,8	-7,7	-2,3	-5,7	-10,1	-0,9
Autres branches du secteur primaire	6,9	2,2	4,1	10,6	11,8	3,1	-3,1
Construction	-5,7	9,8	6,8	17,8	4,8	1,6	1,6
Transports, entreposage, communications	6,5	0,2	-1,0	8,8	-5,5	6,3	6,3
Commerce	-2,0	2,1	2,4	-3,5	4,5	2,0	2,0
Finances, assurances et affaires immobilières	-6,1	3,4	0,0	21,2	-4,1	-5,8	-5,8
Services	2,9	1,8	4,5	6,0	8,1	4,6	5,5
Enseignement et services connexes	2,5	2,9	-1,8	2,9	8,1	4,6	10,4
Santé et services sociaux	-2,1	-4,5	5,0	1,0	3,1	10,4	2,4
Services aux entreprises	12,2	10,8	2,6	20,1	8,8	2,4	7,7
Hébergement et restauration	-2,0	-1,9	1,2	7,9	6,4	7,7	-2,2
Autres services	0,2	-1,5	9,8	-4,9	-0,4	-14,3	-14,3
Administration publique	-2,0	-1,1	-6,8	-2,4	-4,7	-14,3	-14,3
Changement depuis 1989 (%)		3,3	3,3	5,0	3,6	16,2	20,6
Secteur des biens		-7,3	-10,2	0,8	-1,7	18,2	10,3
Secteur des services		7,9	9,7	6,6	6,1	15,5	24,2
Agriculture	15,8	-7,9	-5,0	-16,9	-2,2	9,9	24,2
Autres branches du secteur primaire	-13,9	-31,4	11,2	19,9	21,2	-5,1	7,5
Industries manufacturières	-5,4	-7,3	-0,3	34,0	31,6	7,5	22,4
Construction	-25,5	-16,0	13,6	-1,7	21,6	22,4	22,4
Transports, entreposage, communications	2,9	-0,7	-5,1	19,0	9,4	15,6	15,6
Commerce	-3,9	6,5	-0,4	-3,5	12,2	11,8	11,8
Finances, assurances et affaires immobilières	0,4	3,1	-0,7	12,2	-0,2	11,3	11,3
Services	19,7	17,9	18,9	12,5	30,3	39,2	39,2
Enseignement et services connexes	20,3	7,8	15,2	13,4	9,3	37,6	37,6
Santé et services sociaux	12,1	11,0	27,6	9,4	12,8	44,7	44,7
Services aux entreprises	51,0	37,5	19,8	35,0	60,3	50,3	50,3
Hébergement et restauration	14,0	9,5	4,5	15,8	44,6	21,4	21,4
Autres services	5,5	20,0	16,2	-2,5	31,2	39,6	39,6
Administration publique	-4,8	-10,8	-12,3	-15,4	-26,7	-1,1	-1,1

Tableau 9
Emploi par branche d'activité, Canada et provinces, moyennes annuelles 1997 et variations depuis 1996 et 1989

	Nouveau- Brunswick	Nouvelle-Écosse	Île-du- Prince-Édouard	Terre-Neuve	Canada
Total	316,1	391,9	60,5	191,9	13 941
Secteur des biens	80,9	92,0	17,4	46,2	3 769
Secteur des services	235,2	299,9	43,1	145,7	10 172
Agriculture	6,0	7,7	4,6	0,8	423
Autres branches du secteur primaire	14,2	15,0	3,0	16,7	292
Industries manufacturières	38,7	44,9	5,7	17,4	2 167
Construction	17,5	21,7	3,8	8,8	747
Transports, entreposage, communications	28,8	27,0	2,8	15,1	1 037
Commerce et autres services publics	59,4	72,5	11,0	35,8	2 386
Finances, assurances et affaires immobilières	14,0	18,8	2,1	6,9	795
Services	113,6	153,8	21,7	73,4	5 303
Enseignement et services connexes	22,8	30,8	4,0	18,3	962
Santé et services sociaux	35,5	44,5	6,5	24,8	1 350
Services aux entreprises	14,0	19,3	2,2	6,2	1 005
Hébergement et restauration	18,2	25,2	4,0	9,8	898
Autres services	21,8	31,3	4,8	12,8	1 033
Administration publique	23,6	30,5	5,7	17,0	791
Total	1,1	1,8	0,7	1,2	1,9
Secteur des biens	1,1	0,7	0,0	3,8	2,4
Secteur des services	1,0	-0,2	0,7	0,3	1,8
Agriculture	-4,8	8,5	9,5	-11,1	-6,8
Autres branches du secteur primaire	10,1	-0,7	11,1	1,2	4,3
Industries manufacturières	-0,5	16,3	-1,7	21,7	4,0
Construction	-3,8	5,3	-13,6	-10,2	4,0
Transports, entreposage, communications	9,1	-6,9	-24,3	-12,7	1,7
Commerce et autres services publics	0,5	-1,1	7,8	2,0	1,0
Finances, assurances et affaires immobilières	4,5	-4,1	-8,7	19,0	-0,6
Services	-1,2	1,3	2,8	2,2	3,1
Enseignement et services connexes	4,1	5,1	5,3	5,8	3,5
Santé et services sociaux	3,2	2,3	10,2	-2,0	-0,2
Services aux entreprises	1,4	9,0	4,8	10,7	9,4
Hébergement et restauration	-8,1	-4,9	-9,1	-6,7	0,6
Autres services	-13,5	-10,3	-4,0	-3,8	-1,5
Administration publique	4,0	2,3	-3,4	-7,6	-3,6
Changement depuis 1996 (%)					
Total	6,8	2,0	10,8	-6,8	6,5
Secteur des biens	-0,2	-8,0	6,1	-19,9	-4,1
Secteur des services	9,4	5,5	12,5	-1,6	11,1
Agriculture	3,4	6,9	-8,0	-52,9	-3,5
Autres branches du secteur primaire	5,2	-17,6	0,0	1,2	-3,8
Industries manufacturières	0,0	-5,1	-26,7	-30,7	-3,1
Construction	-5,9	-6,9	2,7	-22,1	-7,6
Transports, entreposage, communications	9,9	-17,4	-28,2	-17,9	2,9
Commerce et autres services publics	4,8	-1,4	13,4	-6,3	4,0
Finances, assurances et affaires immobilières	11,1	1,6	23,5	-2,8	3,4
Services	14,1	18,3	23,3	7,8	21,9
Enseignement et services connexes	11,2	11,1	11,6	11,6	15,0
Santé et services sociaux	13,4	19,0	27,5	15,9	16,3
Services aux entreprises	57,3	32,2	83,3	0,0	43,6
Hébergement et restauration	2,8	11,5	8,1	-14,8	15,2
Autres services	-3,3	-9,0	26,3	1,6	18,0
Administration publique	-10,0	-9,0	1,8	-11,9	-10,0
Changement depuis 1989 (%)					

Tableau 8

Caractéristiques de la population active, Canada et provinces, moyennes annuelles, variations 1989-1997 (fin)

	Personnes âgées de 15 ans et plus	Personnes âgées de 15 à 24 ans	Hommes âgés de 25 à 54 ans	Femmes âgées de 25 à 54 ans	Personnes âgées de 55 ans et plus
Ontario					
Population	14,4%	-3,1%	18,5%	19,2%	18,0%
Population active	7,1%	-17,8%	14,0%	17,5%	-0,1%
Emploi	3,3%	-25,6%	10,9%	14,3%	-2,6%
Emploi à temps plein	0,2%	-41,8%	8,0%	11,8%	-6,0%
Chômeurs	79,0%	73,5%	91,1%	75,9%	67,6%
Taux de chômage	3,4	8,8	2,7	2,6	2,4
Taux d'activité	-4,5	-11,3	-3,6	-1,1	-4,5
Taux d'emploi	-6,5	-15,9	-5,9	-3,1	-5,0
Manitoba					
Population	4,4%	-7,2%	8,5%	8,3%	4,9%
Population active	3,9%	-11,1%	7,5%	14,0%	-6,8%
Emploi	5,0%	-11,3%	8,6%	15,9%	-7,0%
Emploi à temps plein	3,8%	-20,8%	8,1%	14,0%	-3,8%
Chômeurs	-9,3%	-9,6%	-10,4%	-9,5%	-3,1%
Taux de chômage	-1,0	0,2	-1,0	-1,5	0,2
Taux d'activité	-0,3	-3,1	-0,9	4,1	-3,0
Taux d'emploi	0,4	-2,9	0,1	5,0	-2,9
Saskatchewan					
Population	2,0%	-3,5%	2,7%	4,3%	3,0%
Population active	1,9%	-5,7%	2,2%	8,8%	-3,0%
Emploi	3,6%	-4,1%	3,8%	11,0%	-3,1%
Emploi à temps plein	4,6%	-12,8%	5,7%	15,2%	0,2%
Chômeurs	-18,6%	12,5%	-25,3%	1,4%	-10,9%
Taux de chômage	-1,5	-1,5	-1,5	-1,9	-2,7%
Taux d'activité	-0,1	-1,6	-0,4	3,3	-1,8
Taux d'emploi	0,9	-0,4	1,0	4,6	-1,7
Alberta					
Population	16,0%	4,4%	16,4%	17,7%	24,4%
Population active	14,6%	-1,2%	15,8%	22,1%	19,2%
Emploi	16,2%	-1,9%	17,7%	24,4%	20,2%
Emploi à temps plein	14,2%	-11,5%	17,8%	21,9%	17,0%
Chômeurs	-5,5%	4,4%	-13,7%	-7,7%	31,9%
Taux de chômage	-1,3	0,6	-1,5	-1,7	-0,8
Taux d'activité	-0,8	-3,8	-0,5	2,9	-1,4
Taux d'emploi	0,2	-3,8	1,0	4,1	-1,0
Colombie-Britannique					
Population	24,7%	14,5%	28,0%	30,1%	22,3%
Population active	20,1%	-5,4%	23,0%	32,0%	21,6%
Emploi	20,6%	-8,5%	22,1%	35,0%	24,7%
Emploi à temps plein	15,8%	-20,9%	18,7%	29,3%	19,0%
Chômeurs	14,6%	14,9%	34,0%	2,9%	-8,9%
Taux de chômage	-0,4	2,8	0,6	-2,0	-2,3
Taux d'activité	-2,5	-13,0	-3,8	1,1	-0,2
Taux d'emploi	-2,0	-13,0	-4,1	2,6	0,4

Tableau 8
Caractéristiques de la population active, moyennes annuelles, variations 1989-1997

	Personnes âgées de 15 ans et plus	Personnes âgées de 15 à 24 ans	Hommes âgés de 25 à 54 ans	Femmes âgées de 25 à 54 ans	Personnes âgées de 55 ans et plus
Canada					
Population	13,0%	-1,0%	15,7%	16,2%	17,1%
Population active	8,5%	-14,2%	12,4%	19,1%	5,7%
Emploi	6,5%	-19,5%	10,3%	18,5%	4,2%
Emploi à temps plein	3,4%	-33,1%	8,0%	15,9%	1,1%
Emploi à temps partiel	22,2%	6,4%	87,5%	28,1%	16,9%
Chômeurs	32,7%	28,1%	43,7%	26,4%	29,4%
Taux de chômage	1,7	5,5	1,7	0,5	1,3
Taux d'activité	-2,7	-9,4	-2,7	1,9	-2,6
Taux d'emploi	-3,6	-11,7	-4,1	1,4	-2,8
Terre-Neuve					
Population	3,2%	-20,0%	9,8%	10,1%	12,6%
Population active	-3,2%	-33,2%	2,3%	10,8%	-4,1%
Emploi	-6,8%	-36,6%	-4,2%	9,5%	-10,3%
Emploi à temps plein	-10,7%	-47,7%	-6,7%	4,9%	-16,1%
Emploi à temps partiel	20,5%	-7,1%	81,7%	30,6%	52,6%
Chômeurs	15,7%	-22,2%	45,4%	18,5%	48,8%
Taux de chômage	3,1	3,9	5,5	1,0	5,8
Taux d'activité	-3,5	-8,2	-5,8	0,4	-2,7
Taux d'emploi	-4,5	-7,8	-9,3	-0,3	-3,3
Ile-du-Prince-Édouard					
Population	9,5%	-3,4%	16,0%	13,7%	9,0%
Population active	11,9%	-5,2%	15,2%	19,3%	14,0%
Emploi	10,8%	-4,3%	11,8%	20,1%	8,8%
Emploi à temps plein	10,7%	-8,7%	11,4%	23,3%	2,3%
Emploi à temps partiel	11,0%	4,9%	20,7%	8,3%	35,2%
Chômeurs	18,8%	-10,6%	39,6%	14,6%	73,8%
Taux de chômage	0,9	-1,0	2,6	-0,6	4,2
Taux d'activité	1,4	-1,4	-0,6	3,8	1,1
Taux d'emploi	0,6	-0,5	-2,9	3,7	0,0
Nouvelle-Écosse					
Population	7,0%	-9,9%	11,5%	12,0%	10,1%
Population active	4,8%	-17,9%	6,6%	18,2%	4,9%
Emploi	2,0%	-23,5%	2,5%	18,5%	1,6%
Emploi à temps plein	-2,4%	-37,0%	-0,6%	14,5%	-4,5%
Emploi à temps partiel	23,3%	0,0%	118,5%	31,2%	31,7%
Chômeurs	30,3%	15,9%	54,8%	15,9%	55,0%
Taux de chômage	2,4	6,1	3,6	-0,2	3,0
Taux d'activité	-1,3	-5,8	-4,0	3,8	-0,9
Taux d'emploi	-2,6	-8,7	-6,8	3,6	-1,4
Nouveau-Brunswick					
Population	6,8%	-10,2%	11,1%	11,7%	11,1%
Population active	7,2%	-17,2%	11,2%	18,9%	8,3%
Emploi	6,8%	-19,0%	9,1%	20,1%	7,7%
Emploi à temps plein	5,7%	-27,5%	7,7%	21,8%	4,9%
Emploi à temps partiel	12,2%	0,0%	55,9%	14,1%	20,8%
Chômeurs	10,3%	-9,6%	29,8%	10,0%	13,9%
Taux de chômage	0,4	1,7	1,7	-0,9	0,5
Taux d'activité	0,2	-4,8	0,1	4,4	-0,5
Taux d'emploi	0,0	-4,9	-1,4	4,5	-0,5
Québec					
Population	9,6%	-0,9%	10,1%	9,2%	17,3%
Population active	5,7%	-17,5%	7,3%	17,3%	7,3%
Emploi	3,3%	-23,9%	4,2%	17,3%	5,2%
Emploi à temps plein	-0,2%	-37,9%	1,8%	14,8%	1,6%
Emploi à temps partiel	23,2%	6,3%	87,6%	26,6%	21,3%
Chômeurs	29,6%	24,9%	42,8%	17,7%	33,1%
Taux de chômage	2,1	6,7	2,6	0,0	1,8
Taux d'activité	-2,3	-11,2	-2,3	5,1	-2,0
Taux d'emploi	-3,4	-13,5	-4,5	4,6	-2,3

Tableau 7
Caractéristiques de la population active, Canada et provinces, moyennes annuelles, variations 1996-1997 (fin)

	Personnes âgées de 15 ans et plus	Personnes âgées de 25 à 24 ans	Hommes âgés de 25 à 54 ans	Femmes âgées de 25 à 54 ans	Personnes âgées de 55 ans et plus
Ontario					
Population	1,5%	0,2%	1,7%	1,5%	2,1%
Population active	1,3%	0,6%	1,6%	1,0%	1,9%
Emploi	1,9%	-0,7%	2,8%	1,9%	2,2%
Emploi à temps plein	1,9%	-1,2%	3,0%	1,3%	1,6%
Emploi à temps partiel	1,9%	-0,3%	-0,7%	4,1%	4,0%
Chômeurs	-5,0%	8,0%	-13,1%	-8,2%	-1,6%
Taux de chômage	-0,6%	1,1%	-1,1%	-0,8%	-0,2%
Taux d'activité	-0,1%	0,3%	-0,1%	-0,4%	0,0%
Taux d'emploi	0,3%	-0,5%	1,0%	0,3%	0,0%
Manitoba					
Population	0,7%	-0,5%	1,2%	1,0%	0,7%
Population active	1,4%	-0,4%	1,8%	1,3%	2,5%
Emploi	2,4%	0,8%	3,3%	2,1%	3,1%
Emploi à temps plein	3,5%	1,7%	4,2%	2,1%	7,5%
Emploi à temps partiel	-1,8%	-0,3%	-1,5,2%	2,0%	-9,1%
Chômeurs	-10,6%	-2,6%	-20,2%	-9,3%	-6,0%
Taux de chômage	-0,9%	-0,4%	-1,4%	-0,7%	-0,5%
Taux d'activité	0,5%	0,6%	0,5%	0,3%	0,4%
Taux d'emploi	1,0%	0,8%	1,8%	0,8%	0,5%
Saskatchewan					
Population	0,9%	1,5%	0,9%	1,3%	0,3%
Population active	2,1%	3,9%	2,5%	1,7%	-0,4%
Emploi	2,8%	5,6%	3,5%	2,2%	-1,1%
Emploi à temps plein	3,4%	5,4%	3,9%	3,6%	-1,4%
Emploi à temps partiel	0,8%	6,0%	-5,4%	-1,3%	-0,5%
Chômeurs	-7,6%	-8,9%	-12,7%	-6,5%	24,5%
Taux de chômage	-0,6%	-1,5%	-0,9%	-0,4%	0,8%
Taux d'activité	0,8%	1,5%	1,4%	0,3%	-0,2%
Taux d'emploi	1,1%	2,3%	2,2%	0,7%	-0,4%
Alberta					
Population	2,5%	3,1%	2,1%	2,3%	2,8%
Population active	2,0%	2,2%	2,1%	1,9%	1,5%
Emploi	3,1%	3,1%	3,7%	2,4%	3,5%
Emploi à temps plein	3,2%	4,4%	4,3%	1,1%	3,3%
Emploi à temps partiel	2,7%	1,1%	-11,4%	6,4%	4,1%
Chômeurs	-13,2%	-4,3%	-23,1%	-6,0%	-28,3%
Taux de chômage	-1,0%	-0,8%	-1,5%	-0,5%	-1,9%
Taux d'activité	-0,4%	-0,6%	0,0%	-0,3%	-0,4%
Taux d'emploi	0,4%	0,0%	1,4%	0,1%	0,2%
Colombie-Britannique					
Population	2,4%	1,7%	2,4%	2,4%	3,0%
Population active	1,6%	1,2%	1,4%	2,3%	0,5%
Emploi	1,8%	0,3%	1,6%	3,1%	0,0%
Emploi à temps plein	0,7%	0,0%	0,8%	1,7%	-2,1%
Emploi à temps partiel	6,1%	0,7%	15,4%	7,0%	7,2%
Chômeurs	-0,5%	6,3%	-1,5%	-7,4%	8,0%
Taux de chômage	-0,2%	0,8%	-0,2%	-0,7%	0,5%
Taux d'activité	-0,6%	-0,3%	-0,9%	-0,1%	-0,6%
Taux d'emploi	-0,4%	-0,7%	-0,6%	0,4%	-0,7%

Tableau 7
Caractéristiques de la population active, Canada et provinces, moyennes annuelles, variations 1996-1997

	Personnes âgées de 15 ans et plus	Personnes âgées de 15 à 24 ans	Hommes âgés de 25 à 54 ans	Femmes âgées de 25 à 54 ans	Personnes âgées de 55 ans et plus
Canada					
Population	1,4%	0,5%	1,4%	1,3%	2,2%
Population active	1,4%	0,0%	1,4%	1,6%	2,7%
Emploi	1,9%	-0,7%	2,4%	2,3%	2,9%
Emploi à temps plein	1,8%	-0,4%	2,4%	1,4%	3,0%
Chômeurs	-3,8%	3,7%	-8,2%	-5,8%	-0,3%
Taux de chômage	-0,5%	0,6%	-0,8%	-0,6%	-0,2%
Taux d'activité	0,0	-0,3	0,1	0,2	0,1
Taux d'emploi	0,3	-0,6	0,8	0,6	0,1
Terre-Neuve					
Population	-0,5%	-5,2%	-0,1%	0,8%	1,5%
Population active	0,3%	-12,4%	2,3%	3,9%	2,4%
Emploi	1,1%	-10,6%	2,8%	3,5%	4,4%
Emploi à temps plein	0,6%	-9,0%	2,3%	2,0%	9,9%
Chômeurs	-3,1%	-16,6%	-0,2%	6,1%	-6,5%
Taux de chômage	-0,7	-3,4	-0,4	0,3	-1,5
Taux d'activité	0,4	-1,8	1,8	1,9	0,1
Taux d'emploi	0,7	-1,8	1,8	1,4	0,4
Ile-du-Prince-Édouard					
Population	0,9%	-1,7%	1,0%	2,0%	1,4%
Population active	1,1%	-2,2%	1,4%	0,6%	7,8%
Emploi	0,6%	-1,5%	-1,4%	1,7%	9,1%
Emploi à temps plein	1,1%	0,3%	-1,1%	3,3%	5,6%
Chômeurs	-1,7%	-4,4%	-7,2%	-4,5%	-21,4%
Taux de chômage	0,4	-0,6	2,4	-0,9	-1,1
Taux d'activité	0,1	-0,3	0,4	-1,1	1,5
Taux d'emploi	-0,1	0,1	-1,9	-0,2	1,6
Nouvelle-Écosse					
Population	0,9%	-1,2%	0,9%	1,3%	1,7%
Population active	1,3%	1,1%	1,2%	2,0%	-0,1%
Emploi	1,8%	-1,3%	1,8%	3,3%	1,1%
Emploi à temps plein	1,0%	0,4%	1,7%	0,3%	1,2%
Chômeurs	-1,7%	-3,3%	-4,0%	12,8%	0,7%
Taux de chômage	-0,4	1,9	-0,5	-1,1	-1,1
Taux d'activité	0,3	1,4	0,2	0,6	-0,3
Taux d'emploi	0,5	0,0	0,6	1,3	-0,1
Nouveau-Brunswick					
Population	0,5%	-2,3%	0,9%	0,9%	1,5%
Population active	2,4%	-1,8%	3,9%	2,7%	2,5%
Emploi	1,1%	-3,7%	2,4%	1,3%	2,4%
Emploi à temps plein	1,5%	-2,9%	1,8%	2,1%	3,2%
Chômeurs	12,2%	6,4%	15,8%	15,6%	-0,5%
Taux de chômage	1,1	1,6	1,2	1,2	2,9%
Taux d'activité	1,1	0,3	2,5	1,2	0,0
Taux d'emploi	0,3	-0,7	1,1	0,2	0,2
Québec					
Population	1,0%	0,6%	0,4%	0,3%	2,6%
Population active	1,0%	-2,4%	0,6%	1,7%	6,9%
Emploi	1,5%	-3,5%	1,3%	2,3%	6,8%
Emploi à temps plein	1,5%	-2,9%	1,2%	1,3%	8,9%
Chômeurs	1,6%	-4,2%	3,9%	6,3%	-0,4%
Taux de chômage	-0,4	0,9	-0,7	-0,6	0,0
Taux d'activité	0,0	-1,7	0,2	1,0	0,9
Taux d'emploi	0,3	-1,9	0,8	1,3	0,8

Tableau 6
Caractéristiques de la population active, Canada et provinces, moyennes annuelles 1997 (fin)

	Personnes âgées de 15 ans et plus	Personnes âgées de 15 à 24 ans	Hommes âgés de 25 à 54 ans	Femmes âgées de 25 à 54 ans	Personnes âgées de 55 ans et plus
Ontario					
Population	8 979,0	1 470,4	2 591,7	2 615,2	2 301,7
Population active	5 914,9	927,0	2 380,8	2 028,6	578,5
Emploi	5 412,9	772,2	2 224,2	1 872,4	544,0
Emploi à temps plein	4 381,3	382,2	2 122,6	1 456,7	419,8
Chômeurs	502,0	154,8	156,5	156,2	34,5
Taux de chômage	8,5	16,7	6,6	7,7	6,0
Taux d'activité	65,9	63,0	91,9	77,6	25,1
Taux d'emploi	60,3	52,5	85,8	71,6	23,6
Manitoba					
Population	861,0	149,3	239,4	236,0	236,3
Population active	576,4	104,6	224,5	190,1	57,3
Emploi	538,3	91,7	213,3	179,2	54,1
Emploi à temps plein	429,8	52,9	204,7	130,7	41,4
Chômeurs	38,2	12,9	11,2	10,9	3,2
Taux de chômage	6,6	12,4	5,0	5,7	5,5
Taux d'activité	66,9	70,1	93,8	80,5	24,2
Taux d'emploi	62,5	61,4	89,1	75,9	22,9
Saskatchewan					
Population	759,9	140,1	201,8	199,5	218,6
Population active	504,2	92,2	189,7	159,8	62,5
Emploi	474,2	82,4	179,9	151,7	60,2
Emploi à temps plein	375,6	49,2	172,3	110,1	44,1
Chômeurs	30,0	9,8	9,8	8,0	2,3
Taux de chômage	6,0	10,7	5,2	5,0	3,8
Taux d'activité	66,4	65,8	94,0	80,1	28,6
Taux d'emploi	62,4	58,8	89,2	76,1	27,5
Alberta					
Population	2 158,9	395,6	654,5	637,5	471,4
Population active	1 549,8	270,2	619,8	513,2	146,6
Emploi	1 456,9	239,3	592,1	485,5	139,9
Emploi à temps plein	1 185,1	146,9	572,1	359,3	106,7
Chômeurs	92,9	30,9	27,7	27,7	6,7
Taux de chômage	6,0	11,4	4,5	5,4	4,5
Taux d'activité	71,8	68,3	94,7	80,5	31,1
Taux d'emploi	67,5	60,5	90,5	76,2	29,7
Colombie-Britannique					
Population	3 099,9	506,3	894,2	896,7	802,6
Population active	2 012,4	312,3	814,9	688,7	196,5
Emploi	1 837,7	262,6	753,0	639,4	182,8
Emploi à temps plein	1 453,5	149,0	702,2	463,0	139,3
Chômeurs	174,8	49,8	62,0	49,3	13,7
Taux de chômage	8,7	15,9	7,6	7,2	7,0
Taux d'activité	64,9	61,7	91,1	76,8	24,5
Taux d'emploi	59,3	51,9	84,2	71,3	22,8

Tableau 6
Caractéristiques de la population active, Canada et provinces, moyennes annuelles 1997

	Personnes âgées de 15 ans et plus	Personnes âgées de 15 à 24 ans	Hommes âgés de 25 à 54 ans	Femmes âgées de 25 à 54 ans	Personnes âgées de 55 ans et plus
Canada					
Population	23 687	3 972	6 838	6 834	6 043
Population active	15 354	2 431	6 229	5 233	1 460
Emploi	13 941	2 025	5 737	4 819	1 359
Emploi à temps plein	11 291	1 106	5 457	3 676	1 052
Emploi à temps partiel	2 649	919	280	1 143	307
Chômeurs	1 413	406	493	414	101
Taux de chômage	9,2	16,7	7,9	7,9	6,9
Taux d'activité	64,8	61,2	91,1	76,6	24,2
Taux d'emploi	58,9	51,0	83,9	70,5	22,5
Terre-Neuve					
Population	450,1	85,8	130,5	130,2	103,6
Population active	236,2	35,4	102,2	82,7	15,9
Emploi	191,9	25,6	83,3	69,6	13,3
Emploi à temps plein	160,5	15,3	78,9	54,9	11,4
Emploi à temps partiel	31,4	10,3	4,4	14,8	1,9
Chômeurs	44,3	9,8	18,9	13,0	2,6
Taux de chômage	18,8	27,6	18,5	15,7	16,3
Taux d'activité	52,5	41,2	78,3	63,5	15,4
Taux d'emploi	42,6	29,8	63,8	53,5	12,9
Ile-du-Prince-Édouard					
Population	107,3	19,6	29,6	29,7	28,3
Population active	71,1	13,1	26,9	23,9	7,2
Emploi	60,5	10,8	22,8	20,6	6,3
Emploi à temps plein	50,0	6,8	21,8	16,6	4,8
Emploi à temps partiel	10,5	4,0	1,0	3,9	1,6
Chômeurs	10,6	2,3	4,1	3,3	0,9
Taux de chômage	14,9	17,8	15,1	13,9	12,2
Taux d'activité	66,3	66,7	90,8	80,5	25,5
Taux d'emploi	56,4	54,8	77,1	69,3	22,4
Nouvelle-Écosse					
Population	741,8	125,9	205,4	213,0	197,5
Population active	446,6	75,5	178,3	155,6	37,1
Emploi	391,9	59,6	157,7	140,9	33,7
Emploi à temps plein	311,0	31,8	149,0	104,0	26,3
Emploi à temps partiel	80,9	27,8	8,7	36,9	7,4
Chômeurs	54,7	15,9	20,6	14,8	3
Taux de chômage	12,2	21,0	11,6	9,5	9,2
Taux d'activité	60,2	60,0	86,8	73,1	18,8
Taux d'emploi	52,8	47,4	76,8	66,1	17,0
Nouveau-Brunswick					
Population	603,1	105,6	170,6	171,6	155,3
Population active	362,4	60,5	148,9	123,6	29,5
Emploi	316,1	48,0	130,9	110,5	26,7
Emploi à temps plein	263,0	29,6	125,6	86,4	21,4
Emploi à temps partiel	53,0	18,4	5,3	24,1	5,2
Chômeurs	46,4	12,5	17,9	13,1	2,8
Taux de chômage	12,8	20,6	12,0	10,6	9,5
Taux d'activité	60,1	57,3	87,3	72,0	19,0
Taux d'emploi	52,4	45,5	76,7	64,4	17,2
Québec					
Population	5 925,6	973,2	1 720,0	1 704,7	1 527,6
Population active	3 679,9	543,3	1 543,3	1 266,9	329,2
Emploi	2 681,4	433,3	1 379,3	1 149,4	298,4
Emploi à temps plein	578,9	191,0	71,7	254,7	61,5
Emploi à temps partiel	419,6	107,3	164,0	117,5	30,8
Chômeurs	11,4	19,8	10,6	9,3	9,4
Taux de chômage	62,1	55,5	89,7	74,3	21,6
Taux d'activité	55,0	44,5	80,2	67,4	19,5
Taux d'emploi					

L'EPA utilise un plan de sondage avec renouvellement de panel, suivant lequel les ménages sélectionnés restent dans l'échantillon pendant six mois consécutifs. L'échantillon complet est formé de six sous-échantillons ou panels représentatifs. Chaque mois, on remplace un panel qui fait partie de l'échantillon depuis six mois. Les ménages qui cessent de faire partie de l'échantillon sont remplacés par d'autres ménages du même secteur ou d'un secteur comparable. Il en résulte un chevauchement des cinq-sixièmes de l'échantillon d'un mois à l'autre, ce qui procure un plan de sondage efficace pour estimer les variations d'un mois à l'autre. La rotation après six mois évite d'imposer un fardeau trop lourd aux enquêtes des ménages sélectionnés aux fins de l'enquête.

On recueille des renseignements démographiques sur tous les membres du ménage pour lequel le logement sélectionné constitue le lieu de résidence habituel. Les renseignements obtenus dans le cadre de l'EPA concernent tous les membres civils du ménage âgés de 15 ans ou plus. Pour les personnes âgées, c'est-à-dire celles de 70 ans et plus, on réduit le fardeau de l'enquête en réduisant leurs réponses à l'interview initiale au cours des cinq mois suivants.

Recensement de la population

Le recensement, qui a lieu à tous les cinq ans depuis 1971, recueille de l'information relative au marché du travail auprès d'un ménage sur cinq. Il comprend notamment des renseignements sur la catégorie de travailleurs.

Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec Michel Côté au (613) 951-6896 ou par courrier électronique : cotemic@statcan.ca.

Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR)

L'EDTR est une enquête longitudinale qui est effectuée auprès des ménages par Statistique Canada. Elle vise à retracer les changements qui touchent la situation économique des personnes et des familles, au fil des ans, ainsi que les facteurs qui ont une influence déterminante à cet égard. Les personnes choisies au départ sont interviewées une ou deux fois par année, pendant six ans, en vue de recueillir des données sur leur expérience sur le marché du travail, leur revenu et leur situation familiale. La première année de référence de l'enquête était 1993.

Autres sources de données sur l'emploi

Pour plus de renseignements au sujet de l'EDTR, veuillez composer le 951-7355 (appel local), le 1-888-297-7355 (sans frais). Courrier électronique : dynamics@statcan.ca.

Sources des données

Le point sur la population active : Revue de l'année 1997 utilise principalement les données de CANSIM, de l'Information population active (n° 71-001-PPB au catalogue), des Statistiques chronologiques sur la population active (n° 71-201-XPB au catalogue) et de la Revue chronologique de la population active sur CD-ROM (71F0004XCB).

Les données non publiées peuvent être obtenues contre recouvrement des coûts.

Méthodologie de l'enquête sur la population active

L'EPA est une enquête mensuelle réalisée auprès des ménages. Son échantillon est représentatif de la population canadienne civile non institutionnalisée de 15 ans et plus. Sont spécifiquement exclus du champ de l'enquête les résidents du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, les personnes qui vivent dans les réserves indiennes, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes et les pensionnaires d'établissements. Réunies, ces personnes exclues de l'enquête représentent environ 2 % de la population de 15 ans et plus.

La population canadienne se répartit en divers secteurs géographiques tels que les provinces et, à l'intérieur de celles-ci, les régions. Pour les besoins de l'échantillonnage, on subdivise la population de ces secteurs en strates afin d'obtenir un degré maximal de fiabilité des estimations tout en maintenant au minimum les coûts associés à la collecte. La sélection des ménages au sein des strates ne se fait pas de façon directe. On divise plutôt chaque strate en grappes, puis on sélectionne un échantillon de grappes dans la strate. Vient ensuite la sélection d'un échantillon de ménages dans chacune des grappes retenues. Prélèvement de cette façon, l'échantillon est représentatif de la population.

Au fil des années, le nombre de ménages sélectionnés dans l'ensemble du Canada a varié en fonction des fluctuations des niveaux de financement et des améliorations apportées à la conception de l'enquête. Depuis juillet 1995, la taille de l'échantillon est de 52 350 ménages. Cet échantillon est réparti entre les provinces et, à l'intérieur des provinces, entre les strates, de la façon qui permet de combler le mieux possible le besoin d'estimations fiables aux divers niveaux de répartition géographique. Il s'agit notamment des niveaux national et provincial, des régions métropolitaines de recensement (les grandes villes), des régions économiques et des régions définies aux fins de l'assurance-emploi.

Taux d'activité – Pourcentage de la population active totale par rapport à l'ensemble de la population de 15 ans et plus. Le taux d'activité pour un groupe donné (par exemple les femmes de 25 ans et plus) correspond au pourcentage de la population active dans ce groupe par rapport à l'effectif total du groupe.

Taux de chômage – Nombre de chômeurs exprimé en pourcentage de la population active. Le taux de chômage pour un groupe donné (âge, sexe, état matrimonial, etc.) correspond au nombre de chômeurs dans ce groupe exprimé en pourcentage des actifs dans ce groupe.

Taux d'emploi à temps partiel – Pourcentage des personnes occupées à temps partiel par rapport à l'ensemble des personnes occupées. Par exemple, le taux de temps partiel chez les femmes correspond au pourcentage de femmes occupées à temps partiel par rapport à l'ensemble des femmes occupées.

Temps partiel involontaire – Voir Raisons pour travailler à temps partiel.

Temps partiel et temps plein– L'emploi à temps partiel tient compte des personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi. L'emploi à temps plein tient compte des personnes qui travaillent habituellement 30 heures ou plus par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi. Ces données sont disponibles pour les personnes actuellement occupées ou qui ont travaillé pour la dernière fois il y a moins d'un an.

Temps supplémentaire rémunéré – Inclut toute heure travaillée au cours de la semaine de référence en surplus des heures régulières ou prévues dans le contrat pour laquelle il y eu rémunération ou indemnisation (y compris les congés compensatoires).

Temps supplémentaire non rémunéré – Inclut toute heure travaillée au cours de la semaine de référence en surplus des heures régulières ou prévues dans le contrat pour laquelle il n'y a pas eu rémunération ou indemnisation (y compris les congés compensatoires).

Population active – Population civile de 15 ans et plus qui, durant la semaine de référence de l'enquête, était occupée ou en chômage.

Profession – Désigne le genre de travail que faisaient les personnes pendant la semaine de référence, établi à partir du genre d'emploi déclaré et de la description des tâches les plus importantes qui s'y rattachent. Si l'enquête n'avait pas d'emploi, les données portent sur le dernier emploi occupé depuis moins d'un an.

Salaires – Depuis janvier 1997, des renseignements sont recueillis sur le salaire ou traitement habituel des employés à leur emploi principal. On demande aux enquêtés de déclarer leur salaire ou traitement, y compris les pourboires, les commissions et les primes, avant impôt et autres deductions. Les salaires ou traitements hebdomadaires ou horaires sont calculés conjointement avec les heures de travail par semaine habituellement payées. Les salaires horaires moyens, les salaires hebdomadaires moyens et la répartition des salaires peuvent donc faire l'objet de croisements avec d'autres variables comme l'âge, le sexe, le niveau d'instruction, la profession et le statut syndical. Les personnes qui sont rémunérées sur une base horaire sont également identifiées.

Travailleurs découragés – Depuis 1997, les travailleurs découragés (ou chercheurs découragés) sont définis comme étant des personnes qui ont déclaré vouloir travailler à un emploi ou à une entreprise au cours de la semaine de référence et qui étaient disponibles, mais qui n'ont pas cherché de travail parce qu'elles considéraient nulles les chances de trouver un emploi convenable. Avant janvier 1997, la définition de «chercheurs découragés» se limitait aux personnes qui avaient cherché du travail au cours des six derniers mois, mais non au cours des quatre dernières semaines, même si elles étaient disponibles pour travailler, parce qu'elles considéraient les perspectives d'emploi comme nulles. La modification du concept de même que la nouvelle formulation de la question a entraîné une rupture complète de la continuité de la série de données.

Sous-emploi – Voir **Raisons pour travailler à temps partiel**.

Travailleurs indépendants ou autonomes – Il y a trois types de travailleurs indépendants :

- Propriétaires actifs d'entreprises constituées en société* : Propriétaires actifs d'une entreprise constituée en société, d'une exploitation agricole ou d'un bureau professionnel. Ceux-ci se subdivisent en deux catégories : avec aide rémunérée et sans aide rémunérée.

Propriétaires actifs d'entreprises non constituées en société et autres travailleurs indépendants : Propriétaires actifs d'une entreprise, d'une exploitation agricole ou d'un bureau professionnel non constitué en société et travailleurs indépendants qui n'ont pas d'entreprise (par exemple, gardiens d'enfants et livreurs de journaux). Ce groupe se subdivise en deux catégories : avec aide rémunérée et sans aide rémunérée.

Travailleurs familiaux non rémunérés : Personnes qui travaillent sans rémunération dans une entreprise, une exploitation agricole ou un bureau professionnel, pour un parent qui en est propriétaire ou exploitant et qui occupe le même logement.

Raisons pour travailler à temps partiel – Avant l'introduction du questionnaire remanié en janvier 1997, la question sur la raison pour travailler à temps partiel était posée à toutes les personnes dont le total des heures habituellement travaillées à tous les emplois ou entreprises était inférieur à 30 heures par semaine. Les raisons possibles étaient les suivantes : maladie de l'enquêté, obligations personnelles ou familiales, va à l'école, n'a trouvé que du travail à temps partiel, ne voulait pas de travail à temps plein, autres raisons et travail à temps plein de moins de 30 heures. Dans ce dernier cas, les répondants n'étaient pas pris en considération dans les estimations liées au temps partiel. Ceux qui n'avaient pas réussi à se trouver du travail à temps plein étaient considérés comme travailleurs à temps partiel involontaire. Tous les autres travailleurs à temps partiel considérés comme travailleurs à «temps partiel volontaire».

Depuis janvier 1997, tous les enquêtés qui travaillaient habituellement moins de 30 heures par semaine à leur principal emploi ou à leur unique emploi doivent indiquer s'ils veulent travailler plus ou moins de 30 heures à un (seul) emploi ou à une (seule) entreprise. Selon la réponse, on demande ensuite quelle est la principale raison pour laquelle ils travaillent à temps partiel. Les personnes qui désirent travailler plus de 30 heures par semaine mais qui ne le font pas en raison de la «conjoncture économique» ou parce qu'elles «n'ont pu trouver un travail de 30 heures ou plus par semaine» sont considérées comme *temps partiel involontaire*. De plus amples informations sont recueillies auprès de ce groupe sur les activités de recherche d'un travail à temps complet dans les quatre semaines précédentes. Les modifications apportées aux concepts et définitions en janvier 1997 ont entraîné une rupture complète de la continuité de la série de données sur le temps partiel involontaire.

est en chômage (et non après la période de chômage). Une période de chômage est interrompue ou prend fin lorsque l'enquête débute une période de travail ou se retire de la population active.

Emploi – Les personnes occupées sont celles qui, au cours de la semaine de référence, ont fait un travail quelconque contre rémunération ou en vue d'un bénéfice, ou avaient un emploi, mais n'étaient pas au travail.

Emploi des secteurs publics et privés – Le secteur public comprend les administrations municipales, provinciales et fédérales, ainsi que les sociétés d'État, les Régies des alcools et les autres institutions gouvernementales comme les écoles, les hôpitaux de propriété gouvernementale et les bibliothèques publiques. Le secteur privé comprend tous les autres employés et travailleurs indépendants propriétaires d'entreprises (y compris les travailleurs familiaux non rémunérés qui travaillent dans ces entreprises) et les travailleurs indépendants qui ne possèdent pas une entreprise.

Emploi estival (emplois d'été) – L'emploi estival inclut toute personne employée pendant les mois d'été (de mai à août), âgée de 15 à 24 ans, ayant étudié à temps plein en mars et prévoyant retourner aux études en septembre.

Emploi principal – Lorsqu'un enquête a plus d'un emploi, l'emploi auquel il travaille habituellement le plus grand nombre d'heures est considéré comme étant son emploi principal. Les données produites à partir des résultats de l'enquête sur le travail à temps plein ou à temps partiel, sur la branche d'activité et sur la profession se rapportent à l'emploi principal, de même que les données sur les employés qui concernent le salaire, l'affiliation syndicale, la permanence de l'emploi et la taille du lieu de travail.

Employés (gouvernement ou secteur public) – Personnes qui travaillent pour une administration municipale, provinciale ou fédérale, un organisme ou un service public, une société d'État ou encore un établissement public propriété de l'État, comme une école ou un hôpital.

Employés (secteur privé) – Personnes qui travaillent à titre d'employés dans une firme ou une entreprise du secteur privé.

Établissement d'enseignement (école) – Tout établissement d'éducation (écoles primaires, secondaires, CEGEP, universités et autres).

État matrimonial – Concerne l'état matrimonial déclaré par l'enquête. Aucune distinction n'est faite entre les couples mariés et les couples en union libre; pour les besoins de l'enquête, il s'agit de deux cas de personnes mariées. Les enquêtes sont considérées «célibataires»

seulement s'ils n'ont jamais été mariés; dans les autres cas, ils sont classifiés comme personnes veuves, séparées ou divorcées.

Gains – Voir Salaires.

Heures effectivement travaillées – Nombre d'heures pendant lesquelles l'enquête a effectivement travaillé au cours de la semaine de référence, ce qui inclut les heures rémunérées et non rémunérées.

Heures habituellement travaillées – Les heures habituellement des employés comprennent les heures normalement rémunérées ou mentionnées dans un contrat et ne comprennent pas les heures supplémentaires rémunérées ou non. Chez les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux non rémunérés, les heures habituelles correspondent aux heures travaillées dans une semaine type, qu'elles soient rémunérées ou non.

Industries des biens (ou secteur des biens ou industries productrices de biens) – Comprend l'agriculture, les autres industries primaires (exploitation forestière; pêche et piégeage; mines, carrières et puits de pétrole), les industries manufacturières, la construction et les services publics (énergie électrique, gaz et eau).

Industries des services (ou secteur des services ou industries productrices de services) – Comprend ce qui suit : transports, entreposage et communications; commerce (de gros et de détail); finances, assurances et affaires immobilières; services socio-culturels, commerciaux et personnels (services); administration publique.

Jeunes – Personnes âgées de 15 à 24 ans.

Moyenne des heures travaillées – Le nombre moyen d'heures travaillées par semaine, habituellement ou effectivement, est obtenu en divisant le nombre total des heures travaillées par le nombre total de personnes occupées.

Niveau de scolarité – Plus haut niveau de scolarité atteint.

Personnes cumulant des emplois – Personnes qui, durant la semaine de référence, ont occupé deux emplois ou plus simultanément. On nomme parfois ces personnes les «cumulards».

Population – La population cible de l'enquête correspond à l'ensemble des personnes de 15 ans et plus qui résident dans les provinces du Canada, à l'exception de celles qui suivent : les personnes qui vivent dans les réserves indiennes, les membres à temps plein des Forces armées et les pensionnaires d'établissements (par exemple, les personnes détenues dans les pénitenciers et les patients d'hôpitaux ou de maisons de repos qui ont résidé dans l'établissement pendant plus de six mois).

Définitions, sources des données et méthodologie d'enquête

Le Guide de l'Enquête sur la population active peut être consulté sur notre site Internet : http://www.statcan.ca/francais/Subjects/Labour/Survey/labour_f.htm

- Contexte et objectifs
- Détermination de la situation vis-à-vis de l'activité
- Concepts et définitions (incluant des notes sur les changements apportés en 1997)
- Collecte des données
- Méthodologie de l'enquête
- Traitement des données
- Qualité des données
- Produits et services d'information
- Questionnaire

Le guide est également disponible sur le CD *Revue chronologique de la population active*.

Définitions

Adulte – Personne âgée de 25 ans et plus.

Branche d'activité (industrie) – Nature générale de l'activité exercée par l'employeur pour qui l'enquête travaille (emploi principal seulement). Si une personne n'avait pas d'emploi pendant la semaine de référence, les données portent sur le dernier emploi occupé, à condition que cet emploi remonte à moins de douze mois.

Chômage – Les chômeurs sont les personnes qui n'ont pas travaillé au cours de la semaine de référence et qui étaient disponibles pour travailler. Ils devaient aussi avoir cherché un emploi au cours des quatre dernières semaines à moins d'avoir été mis à pied temporairement, ou devaient commencer un nouvel emploi dans quatre semaines ou moins à compter de la semaine de référence.

Couverture syndicale – Depuis janvier 1997, les employés sont classés selon leur situation syndicale. Un employé sera considéré comme «couvert» s'il : a) est membre d'un syndicat; b) n'est pas membre d'un syndicat mais est couvert par une convention collective ou par un contrat de travail négocié par un syndicat. Les autres employés sont considérés non syndiqués.

Désaisonnalisation – Les fluctuations dans les séries chronologiques d'ordre économique sont causées par les mouvements saisonniers, cycliques et irréguliers. Une

série désaisonnalisée est une série dans laquelle on a supprimé les mouvements saisonniers. Ces derniers sont définis comme étant causés par des événements annuels réguliers tels que les variations des conditions climatiques, les vacances, les cycles agricoles et les cycles de production et de vente au détail durant la période de Noël et de Pâques. Il faut souligner que les séries désaisonnalisées présentent des fluctuations irrégulières de même que des fluctuations cycliques à long terme.

Le programme de désaisonnalisation est un programme informatique complexe qui détermine les mouvements saisonniers, cycliques et irréguliers d'une série sur un certain nombre d'années et qui, d'après les mouvements antérieurs, donne des estimations de facteurs saisonniers pertinents en regard aux données actuelles. Sur une base annuelle, les séries chronologiques des données désaisonnalisées sont révisées à la lumière de la plus récente information sur les changements dans la saisonnalité.

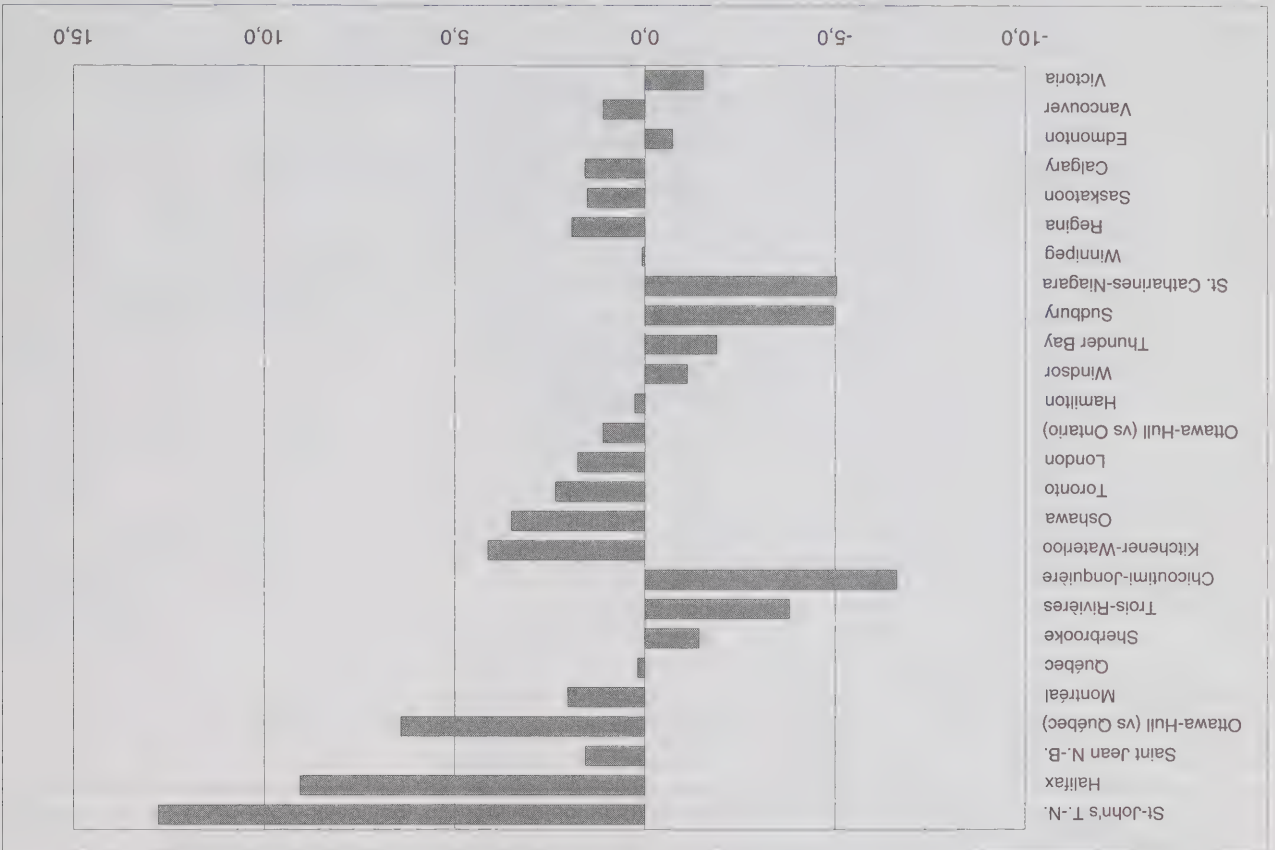
Durée du chômage – Nombre de semaines consécutives durant lesquelles une personne a été mise à pied temporairement ou a été sans travail et à la recherche de travail. Pour être inclus dans le calcul, les enquêtes doivent avoir cherché du travail au moins une fois toutes les quatre semaines (il n'est pas nécessaire qu'ils aient cherché du travail chaque semaine). Cette mesure de l'ÉPA ne porte que sur des périodes incomplètes de chômage, puisque les informations sont recueillies au moment où l'enquête

L'emploi dans les régions métropolitaines de recensement (RMR)

En décembre 1997, Calgary avait le plus haut taux d'emploi de toutes les RMR ainsi que le plus bas taux de chômage. Edmonton venait en deuxième place selon le taux d'emploi et en troisième place après Régina selon le taux de chômage. Cette situation du marché du travail dans ces deux RMR n'est guère surprenante compte tenu de la performance du marché du travail en Alberta.

En général, la probabilité de travailler est plus élevée dans une RMR qu'en région. (L'EPA publie des statistiques sur 25 RMR ou centres urbains de 100 000 personnes ou plus). De fait, 61,0 % des personnes vivant dans une RMR avaient un emploi alors que celles vivant à l'extérieur des ces RMR avaient un taux d'emploi de 55,8 % en décembre 1997. Cependant, certaines RMR avaient des taux d'emploi beaucoup plus élevés que la moyenne provinciale et d'autres beaucoup plus faibles.

Graphique 35
Le taux d'emploi dépasse le taux provincial dans la plupart des RMR



Source : Enquête sur la population active.

Alors que le taux d'emploi en Ontario augmentait de 0,9 point de pourcentage pour se situer à 60,7 % en 1997, le taux demeure bien en deça du niveau de 1989. La forte baisse du taux d'emploi en Ontario depuis 1989 provient des pertes d'emploi subies entre décembre 1989 et avril 1992. Au cours de cette période, l'emploi en Ontario a chuté de 303 000 (-5,7 %), ce qui a fait chuter le taux de 66,6 % à 60,2 %.

L'Alberta a continué d'afficher le plus haut taux d'emploi parmi les provinces avec une augmentation de 0,4 point de pourcentage en 1997; à 67,8 %, le taux se situait en fin d'année à 0,1 point au dessus de celui de 1989.

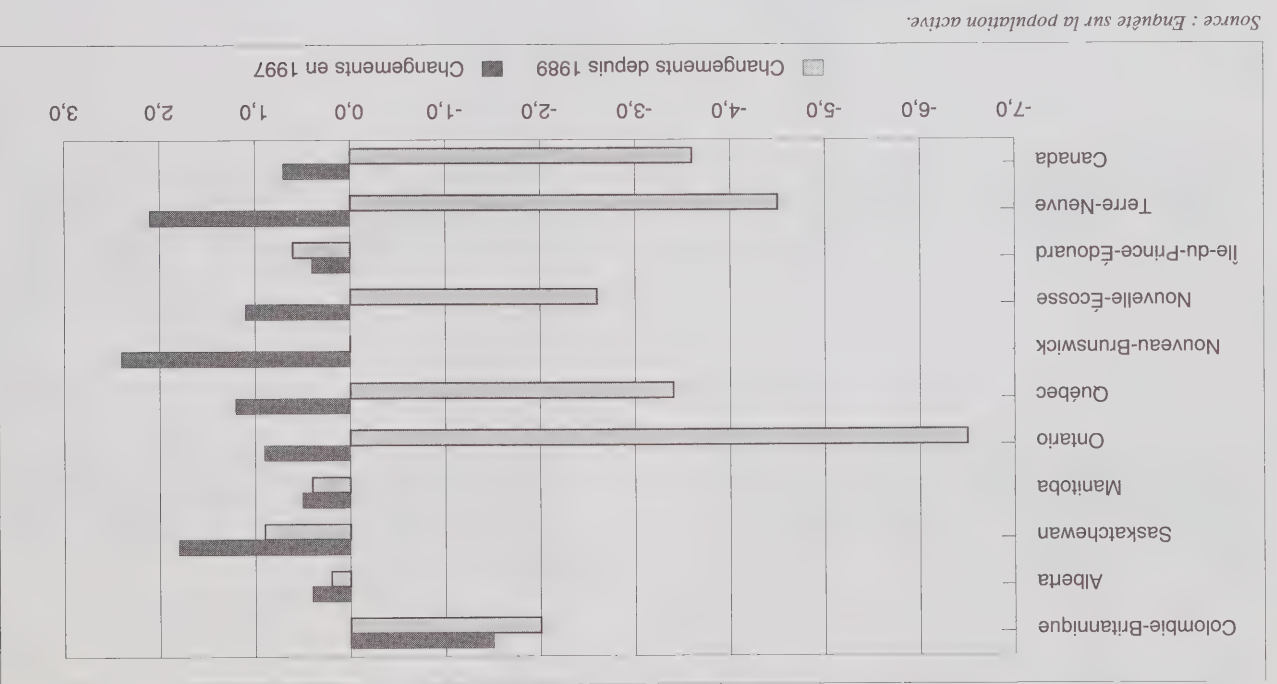
Le taux d'emploi en hausse dans presque toutes les provinces

Le pourcentage de personnes ayant un emploi en 1997 a augmenté dans toutes les provinces sauf en Colombie-Britannique. Dans cette province, le taux a diminué de 1,7 point de pourcentage. Au cours de la décennie, le taux d'emploi a baissé de 2 points de pourcentage malgré le fait que cette province ait connu la plus forte hausse du niveau d'emploi. La raison de cette apparente contradiction provient du fait que la Colombie-Britannique a aussi connu la plus forte augmentation de sa population en âge de travailler.

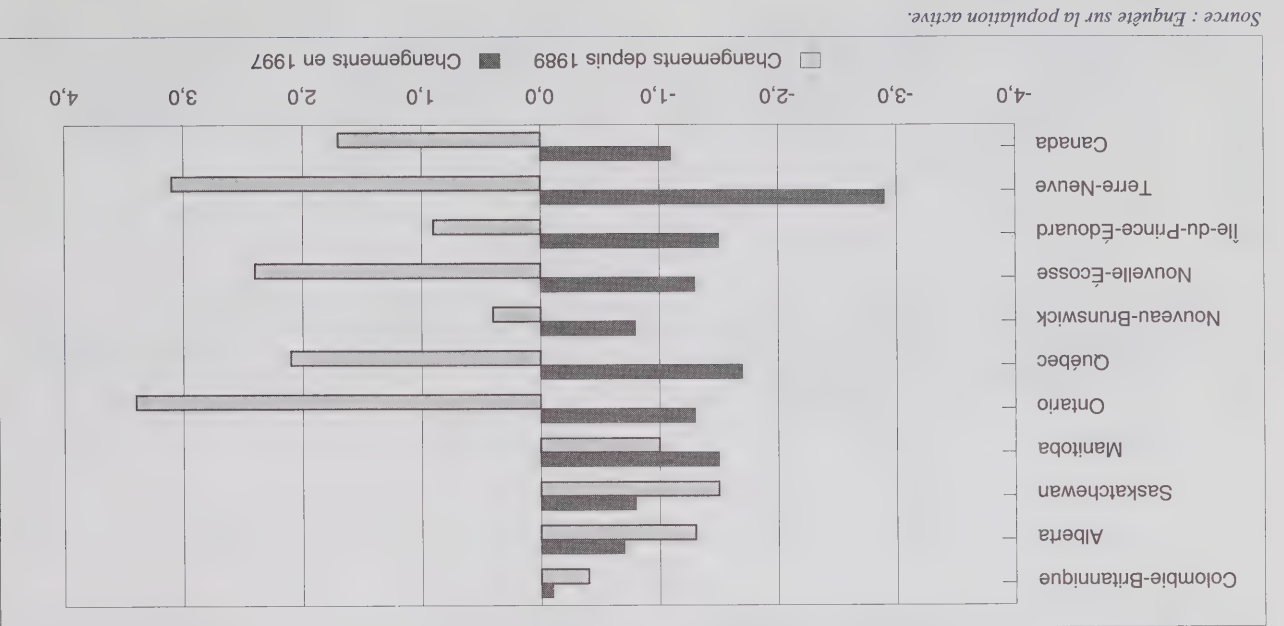
Tableau 5
Taux d'emploi et de chômage selon la province et la région métropolitaine de recensement (RMR), décembre 1997 et variations 96-97, données mensuelles (provinces) et moyennes mobiles de trois mois (RMR)

	Taux d'emploi (déc. 97)	Variation 96-97 en points de %	Variation 89-97 en points de %	Taux de chômage (déc. 97)	Variation 96-97 en points de %	Variation 89-97 en points de %
Terre-Neuve	43,8	2,1	-2,7	17,5	-2,9	0,3
Ile-du-Prince-Édouard	56,7	0,4	1,8	14,4	-1,5	-1,2
Nouvelle-Écosse	53,4	1,1	-1,5	11,6	-1,3	1,0
Nouveau-Brunswick	53,5	2,4	0,9	12,5	-0,8	-0,7
Québec	55,6	1,2	-2,6	10,4	-1,7	1,0
Ontario	60,7	0,9	-5,9	7,8	-1,3	2,3
Manitoba	63,0	0,5	1,3	6,0	-1,5	-1,6
Saskatchewan	63,0	1,8	1,9	5,1	-0,8	-1,9
Alberta	67,8	0,4	0,1	5,6	-0,7	-1,2
Colombie-Britannique	58,7	-1,5	-2,7	8,6	-0,1	0,1
St-John's T.-N.	56,4	3,9	-0,1	13,7	-1,0	1,1
Halifax	61,6	-1,0	-3,2	9,2	0,4	2,0
Saint Jean N.-B.	54,5	4,0	-2,1	12,2	-2,9	1,6
Chicoutimi-Jonquière	48,2	0,7	-4,7	12,9	-2,9	3,8
Québec	56,4	0,8	-4,2	10,1	-1,3	3,3
Trois-Rivières	51,4	-1,3	-5,7	14,0	0,2	4,8
Sherbrooke	51,9	-2,3	-7,5	12,7	1,5	5,3
Montréal	57,5	1,8	-3,0	10,1	-2,4	1,1
Ottawa-Hull	62,4	0,2	-5,3	8,6	-0,3	2,1
Sudbury	54,5	-1,8	-3,8	9,7	-0,1	2,2
Oshawa	63,6	1,8	-7,7	7,9	-2,4	3,0
Toronto	62,9	1,0	-6,4	8,0	-0,6	3,7
Hamilton	61,4	1,5	-7,7	6,1	-1,2	1,8
St. Catharines-Niagara	54,7	-2,4	-2,8	9,1	0,2	2,2
London	61,1	0,8	-5,8	7,8	-0,9	3,4
Windsor	60,2	0,4	1,1	9,1	0,3	0,2
Kitchener-Waterloo	64,8	1,2	-8,2	7,1	-1,8	2,4
Thunder Bay	55,3	-3,0	-7,7	9,9	0,3	4,1
Winnipeg	63,0	0,9	0,2	7,0	-1,4	-1,3
Regina	65,0	2,7	-1,5	5,7	-0,7	-2,3
Saskatoon	65,7	3,2	2,1	6,6	-0,8	-2,5
Calgary	70,9	2,5	1,9	5,5	-1,3	-1,0
Edmonton	66,7	2,0	-0,4	6,5	-0,3	-1,4
Vancouver	59,8	-1,4	-4,1	8,6	-0,2	-0,3
Victoria	57,9	-0,9	0,9	8,4		

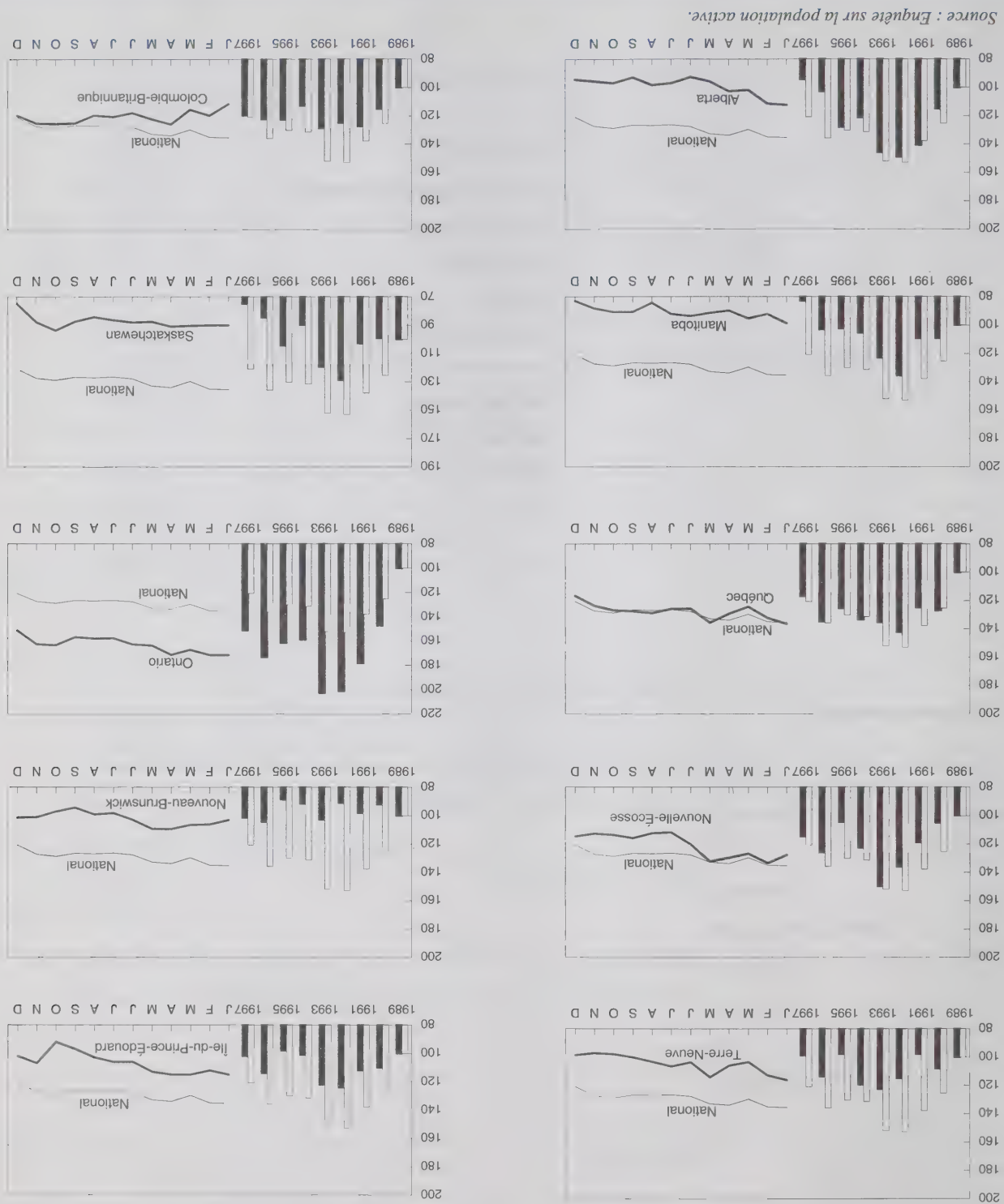
Graphique 33
Le taux d'emploi en hausse dans toutes les provinces en 1997, sauf en Colombie-Britannique



Graphique 34
Le taux de chômage en baisse dans toutes les provinces en 1997

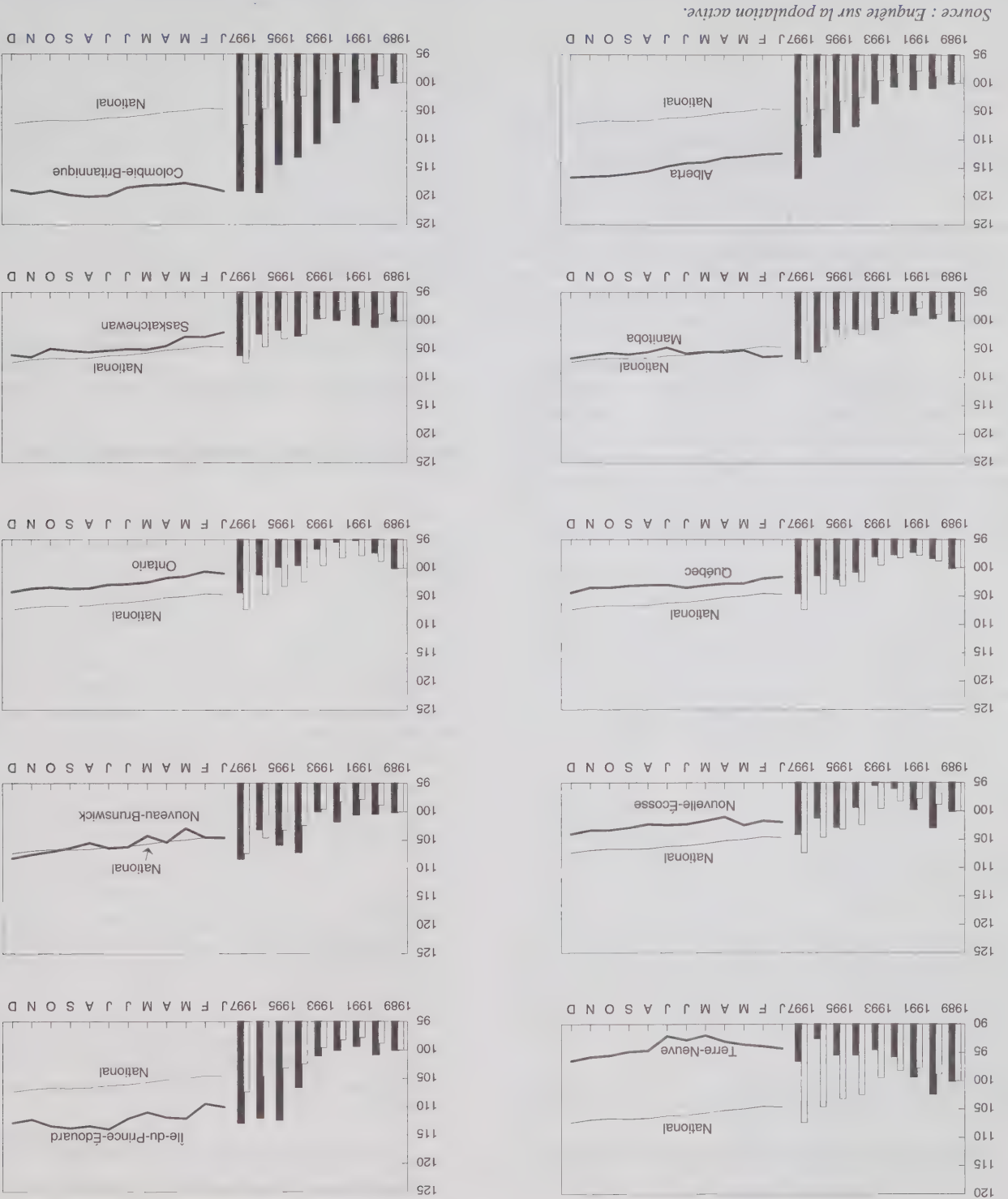


Graphique 32
Indice de chômage selon la province, décembre 1989=100



Source : Enquête sur la population active.

Graphique 31
Indice de l'emploi selon la province, décembre 1989=100



Source : Enquête sur la population active.

Le chômage recule dans toutes les provinces

Dans les provinces de l'Atlantique en 1997, la plus forte baisse du chômage est survenue à Terre-Neuve, où une baisse de 6 400 chômeurs (-13,3 %) a fait passer le taux de chômage de 19,4 % à 17,5 %. Le taux et niveau de chômage a également baissé dans toutes les autres provinces de l'Atlantique. En conséquence, le nombre de chômeurs a été ramené près des niveaux de 1989 dans trois des quatre provinces, alors qu'en Nouvelle-Ecosse, le niveau du chômage demeurait 15 % plus élevé.

Une chute de 59 000 (-13,3 %) chômeurs en 1997 au Québec a fait baisser le taux de chômage de 1,7 point de pourcentage pour le fixer à 10,4 % à la fin de l'année. Le niveau de chômage est de 17 % supérieur à celui de 1989 et le taux demeure un point de pourcentage plus élevé.

Le chômage a aussi fortement chuté en Ontario (-67 000, soit -12,6 %) en 1997, faisant régesser le taux de 9,1 % à 7,8 %. En dépit de ce repli, le nombre de chômeurs à la fin de l'année était toujours de 51 % supérieur au niveau de décembre 1989, ce qui témoigne de la sévérité de la récession du début des années 90 dans cette province. En effet, le niveau de chômage a plus que doublé dans cette province entre 1989 et 1992.

En 1997, la plus forte baisse du chômage est survenue au Manitoba, la baisse de 19,6 % du niveau faisant chuter le taux de chômage à 6,0 % (-1,5 point de pourcentage par rapport à décembre 1996). En Saskatchewan, la baisse relative du chômage était similaire à l'ensemble du pays, ce qui a porté le taux à 5,1 % (-0,8 point de pourcentage), le plus faible au pays. Dans ces deux dernières provinces, le chômage était beaucoup moins élevé qu'en 1989.

En Alberta, le taux de chômage affichait une baisse de 0,7 point de pourcentage et terminait l'année à 5,6 %, soit le taux le plus faible après celui de la Saskatchewan. Cet indicateur de la santé du marché du travail est d'autant plus remarquable que l'Alberta avait le plus haut niveau d'activité de toutes les provinces en 1997.

Le chômage en Colombie-Britannique a peu varié en 1997 et est demeuré de 20 % supérieur au niveau de décembre 1989.

Presque toutes les provinces bénéficient de la croissance de l'emploi

Avec une très légère baisse (-0,3 %) de l'emploi en 1997, la Colombie-Britannique constitue une exception par rapport aux autres provinces, qui ont toutes connu une progression de l'emploi. Cependant, cette province affiche une hausse de 19 % depuis décembre 1989 et vient en tête de la création d'emploi depuis cette époque. Avec une croissance de 3,3 % en 1997, l'Alberta réduit l'écart avec la Colombie-Britannique mais demeure en deuxième position en ce qui a trait à l'augmentation de l'emploi au cours de la décennie.

Bien que l'emploi n'ait que peu varié (+0,8 %) en 1997 à l'Île-du-Prince-Édouard, cette province venait au troisième rang en terme de création relative d'emploi (+13 %) depuis 1989. La Nouvelle-Ecosse, le Nouveau-Brunswick, le Québec, l'Ontario et la Saskatchewan ont tous enregistré une progression de l'emploi plus élevée que la moyenne nationale en 1997 et ont tous un niveau de 4 à 8 % plus élevé que leur niveau de 1989. Au Manitoba, une hausse de 1,2 % en 1997 porte le niveau d'emploi à 7 % au-dessus de celui enregistré à la fin de la dernière décennie. Même si Terre-Neuve montre la deuxième plus forte augmentation relative de l'emploi en 1997, le niveau dans cette province demeure de 2 % inférieur à celui de 1989.

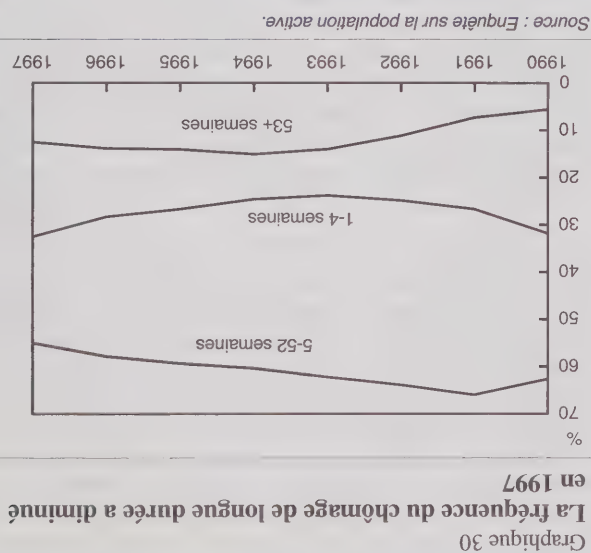
Tableau 4
Évolution de l'emploi et du chômage, décembre 1996 à décembre 1997

	Emploi		Chômage	
	En milliers	En pourcentage	En milliers	En pourcentage
Canada	363	2,6%	-164	-11,1%
Terre-Neuve	8,2	4,4%	-6,4	-13,3%
Île-du-Prince-Édouard	0,5	0,8%	-1,2	-10,5%
Nouvelle-Ecosse	11	2,8%	-5,1	-8,9%
Nouveau-Brunswick	15,3	5,0%	-1,3	-2,7%
Québec	98,6	3,1%	-59,1	-13,3%
Ontario	163,2	3,1%	-67,3	-12,6%
Manitoba	6,4	1,2%	-8,5	-19,6%
Saskatchewan	17,1	3,7%	-3,3	-11,4%
Alberta	47,6	3,3%	-8,0	-8,3%
Colombie-Britannique	-4,8	-0,3%	-3,9	-2,2%

La nature du chômage – incidence et durée

Une baisse du chômage peut résulter de: (a) une baisse du nombre de personnes entrant dans la catégorie des chômeurs et/ou une hausse du nombre de personnes qui en sortent (baisse de l'incidence du chômage); (b) une diminution de la durée du chômage et (c) une combinaison des deux phénomènes.

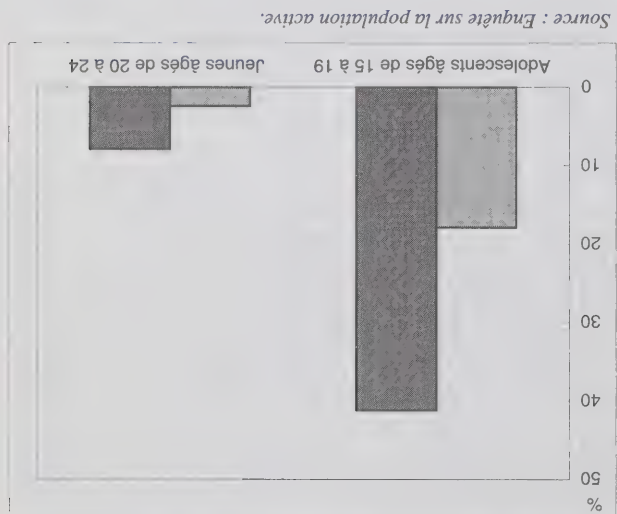
En 1997, la réduction du nombre de chômeurs fut accompagnée d'une baisse du chômage à long terme. Comparativement à l'année précédente, les chômeurs étaient plus susceptibles d'être sans travail pour une période d'un mois ou moins. En effet, la durée moyenne de chômage est passée de 24 semaines en 1996 à 22,3 en 1997. Cette baisse de la durée moyenne du chômage est la plus forte depuis 1988.



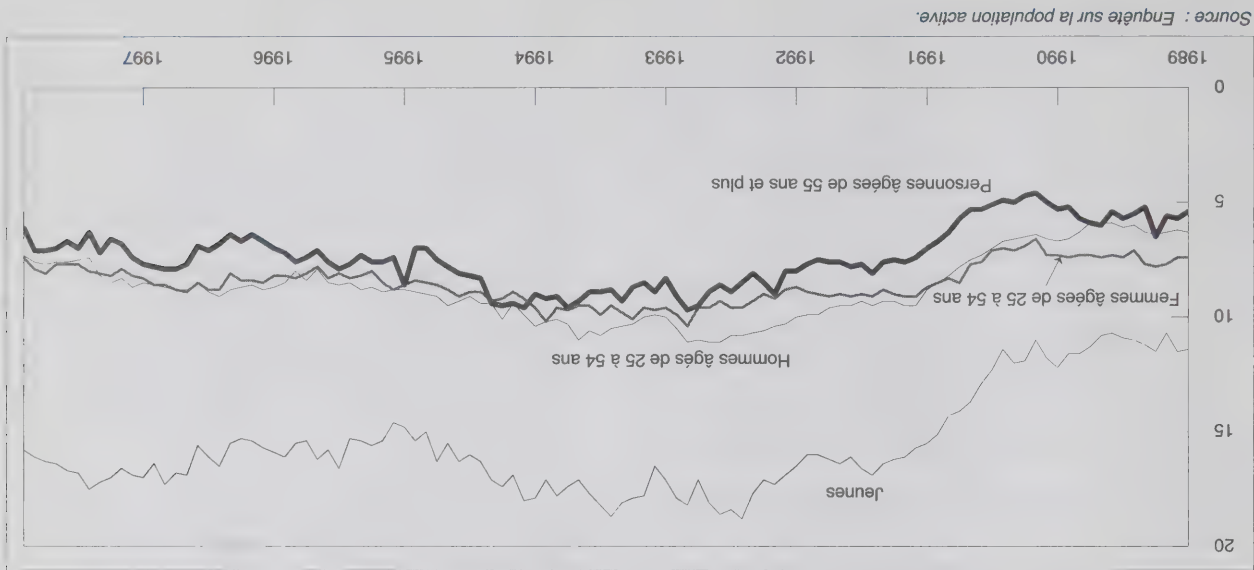
Le chômage élevé chez les jeunes n'est pas sans conséquences, même si celles-ci semblent atténuées par une hausse de la fréquentation scolaire. Par exemple, le nombre de jeunes n'ayant jamais obtenu d'emploi s'est accru rapidement au cours des années 90, malgré le fait que la population des 15 à 24 ans n'ait pas varié par rapport à la décennie précédente. La proportion des jeunes n'ayant aucune expérience de travail est ainsi passée de 9,8 % en décembre 1989 à 24,6 % en décembre 1997. Une telle situation a vraisemblablement un effet démoralisant pour les jeunes pris dans le cercle vicieux du «pas d'expérience de travail, pas d'emploi – pas d'emploi, pas d'expérience de travail».

Contrairement à ce que l'on peut observer chez les jeunes, la proportion des chômeurs faisant partie du groupe noyau (adultes âgés de 25 à 54 ans) était, à 64 %, relativement proche du poids relatif de ce groupe dans la population (58 %). Même s'il n'est que légèrement inférieur, le taux de chômage chez les hommes du groupe noyau (7,3 % en décembre 1997) est tombé sous le taux de chômage des femmes (7,4 %) vers la mi-1997. C'est la première fois depuis le début de la décennie que le taux de chômage chez les hommes du groupe noyau tombe sous le taux des femmes du même groupe, à tout le moins pour une période significative. Une partie de l'explication tient dans l'embauche massive d'employés dans le secteur manufacturier, où les emplois sont majoritairement détenus par des hommes.

Graphique 28
Le pourcentage d'adolescents sans expérience de travail a grimpé au cours des années 90



Graphique 29
Le taux de chômage a baissé dans tous les grands groupes démographiques



Contexte international

Malgré une forte baisse en 1997, le taux de chômage canadien demeure élevé en regard des taux affichés par les autres pays industrialisés; cela est particulièrement vrai lorsque la comparaison implique les États-Unis, dont l'économie vigoureuse a réduit le taux de chômage à 4,7 %. Le taux canadien est également plus élevé que les taux japonais et australien, mais est inférieur au taux de chômage moyen des pays membres de l'Union européenne.

Néanmoins, le taux de chômage canadien présente, en 1997, la meilleure amélioration parmi les pays susmentionnés. La baisse de 1,1 point de pourcentage du taux canadien surpasse celle survenue aux États-Unis (-0,6), en Australie (-0,5) et dans l'Union européenne (-0,2). Au Japon, le taux de chômage s'est accru légèrement en 1997.

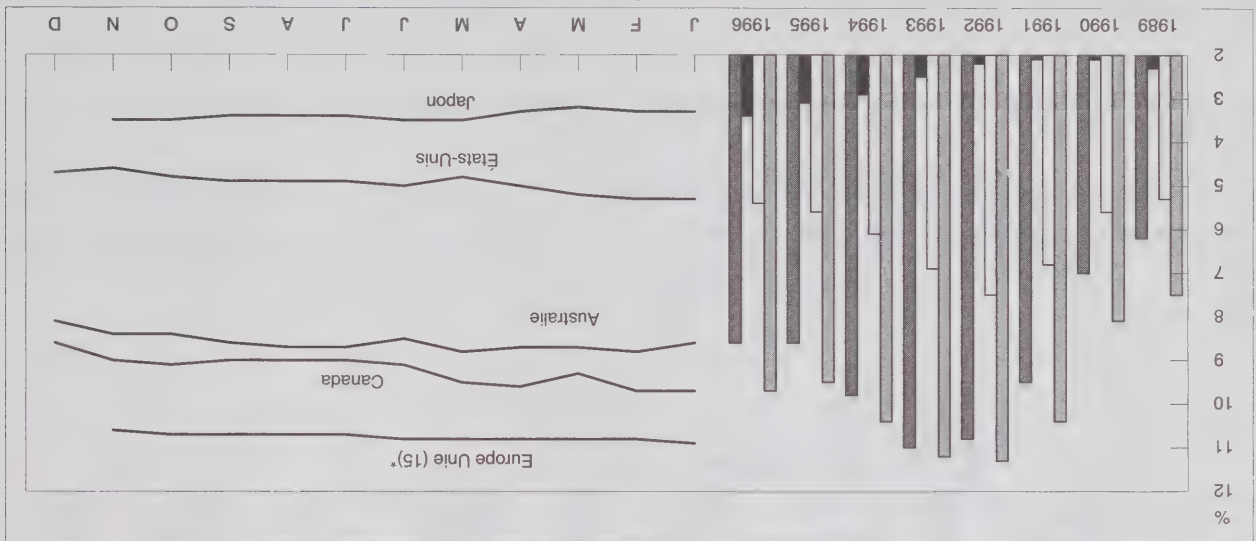
La mise en contexte historique et internationale du chômage laisse une question en suspens: qui sont les chômeurs au Canada?

Bien qu'ils forment seulement 8 % de la population en âge de travailler, les jeunes âgés de 15 à 24 ans représentent 29 % de tous les chômeurs. Conséquemment, le taux de chômage chez les jeunes (15,8 % en décembre) était élevé comparativement au taux de chômage des adultes (7,2 %).

Alors que le taux de chômage chez les jeunes demeure élevé, leur taux de participation au marché du travail atteint des minima historiques: ces deux phénomènes sont à la fois cause et effet des taux de fréquentation scolaire élevés observés chez les jeunes ces dernières années. En décembre 1997, le taux d'activité chez les jeunes se situait à 60,8 %, en baisse par rapport au taux de 70 % observé en décembre 1989. Au cours de l'année 1997, la participation des jeunes au marché du travail a poursuivi sa régression, ce qui a fait chuter le chômage sans qu'il n'y ait de véritable progression de l'emploi.

Démographie du chômage

Graphique 27
Le taux de chômage canadien est élevé comparativement à plusieurs pays mais il est tombé plus rapidement en 1997



* Source : Enquête sur la population active, Europe Unie, Canada, Australie, États-Unis, Japon.
* Les données annuelles pour ce groupe ne sont pas incluses dans ce graphique.

Le chômage en 1997

Le chômage au cours des années 90

Les années 90 ont débuté sur un bond spectaculaire du chômage. Alors qu'il oscillait entre 7 % et 8 % au tout début de la décennie, le taux de chômage dépassait les 11 % en 1992. Exception faite des années 1994 et 1997, le marché du travail a affiché une piètre performance au cours des années 90 et le taux de chômage n'est toujours pas revenu aux niveaux observés au début de la décennie.

Néanmoins, la baisse du taux de chômage a été prononcée en 1997. De 9,7 % en début d'année, le taux est passé à 9,0 % en juillet pour s'y fixer jusqu'en novembre, avant de chuter à 8,6 % en décembre. Le nombre de chômeurs a bouclé l'année en baisse de 164 000 pour s'établir à un peu plus de 1,3 million.

La baisse du chômage en 1997 a été différente des autres baisses enregistrées au cours des années 90, en ce sens qu'elle était accompagnée d'une forte croissance de l'emploi. Dans les années 1993, 1995 et 1996, plusieurs chômeurs s'étaient retirés de la population active en retournant aux études ou en cessant tout simplement leur recherche d'emploi. En 1997, alors que le taux de chômage chutait de 1,1 point de pourcentage, le taux d'emploi augmentait de 0,7 point – une deuxième hausse depuis le début de la décennie.

Graphique 26
Une hausse du taux d'emploi a occasionné une baisse du taux de chômage en 1997



Graphique 25
Le taux de chômage recommence à baisser en 1997



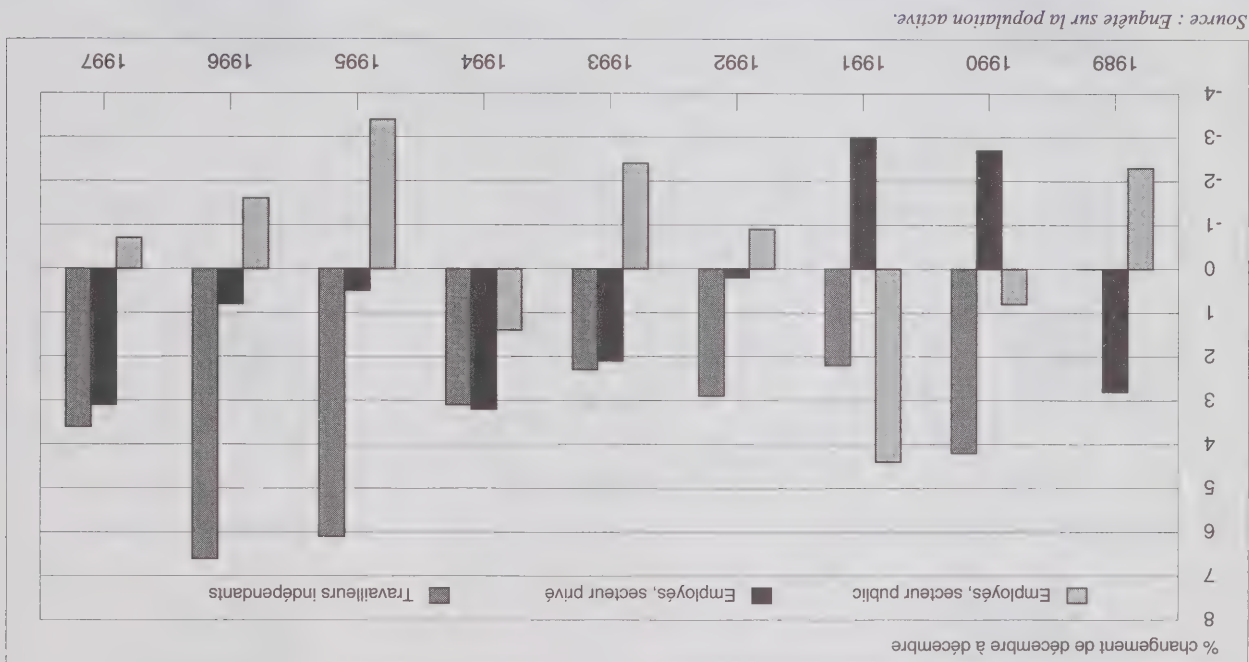
Les travailleurs indépendants et les employés alimentent la croissance de l'emploi en 1997

En 1997, comme au cours des dernières années, la totalité de la croissance de l'emploi s'est produite dans le secteur privé, dans une large mesure sous forme de travail indépendant. Les employés du secteur privé ont vu leur nombre augmenter considérablement au cours du dernier trimestre, ce qui a porté les gains de l'année à 292 000 (+3,1 %). Le travail indépendant a connu une forte progression dans la première partie de l'année, qui a été suivie d'un déclin assez rapide dans les derniers mois. Cette fluctuation a laissé le nombre de travailleurs indépendants en hausse de 87 000 (+3,6 %) pour l'année. Le secteur public a poursuivi son déclin, l'emploi étant en baisse de 15 000 (-0,7 %) en 1997.

Depuis 1989, le nombre de travailleurs indépendants s'est accru de 650 000 et le nombre d'employés du secteur privé de 300 000. À l'inverse, une régression de 50 000 emplois s'est produite dans le secteur public.

En 1997, comme au cours des dernières années, la totalité de la croissance de l'emploi s'est produite dans le secteur privé, dans une large mesure sous forme de travail indépendant. Les employés du secteur privé ont vu leur nombre augmenter considérablement au cours du dernier trimestre, ce qui a porté les gains de l'année à 292 000 (+3,1 %). Le travail indépendant a connu une forte progression dans la première partie de l'année, qui a été suivie d'un déclin assez rapide dans les derniers mois. Cette fluctuation a laissé le nombre de travailleurs indépendants en hausse de 87 000 (+3,6 %) pour l'année. Le secteur public a poursuivi son déclin, l'emploi étant en baisse de 15 000 (-0,7 %) en 1997.

Graphique 24
Tous les gains d'emploi proviennent du secteur privé

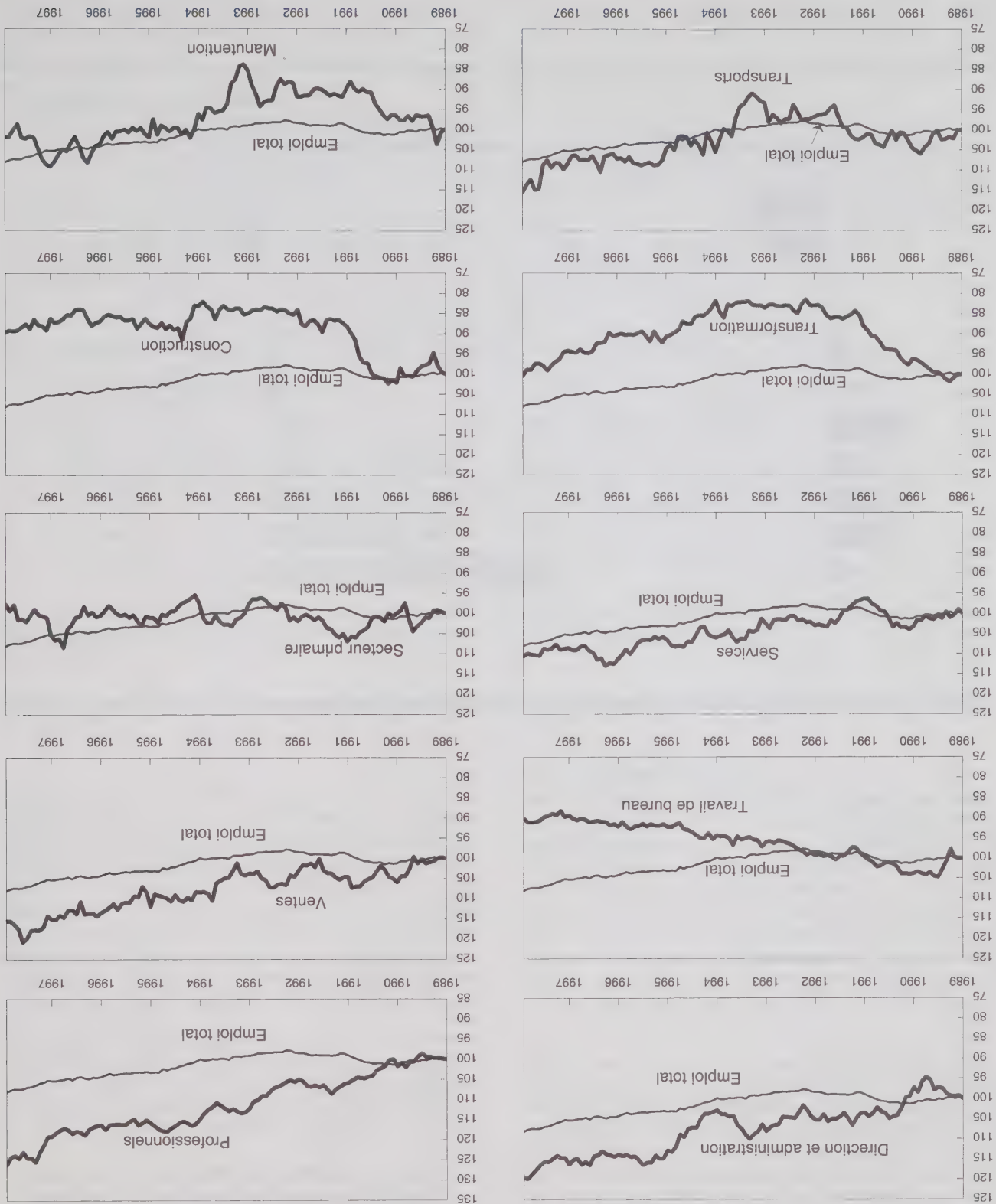


La croissance des cols blancs s'est produite dans plusieurs branches d'activité



Graphique 22

Indice de l'emploi selon les grands groupes de profession, janvier 1989=100



Source : Enquête sur la population active.

Pour la plus grande partie des années 90, le rythme de croissance de l'emploi chez les professionnels et les administrateurs a été supérieur à la moyenne des professions. À l'inverse, le nombre de travailleurs de bureau et de travailleurs de la construction décline depuis 1989. Les professions associées au secteur manufacturier ont écopé au début des années 90, mais leur taux de croissance se trouve au-dessus de la moyenne depuis la fin de la récession.

Les différents taux de croissance des professions depuis 1989 ont amené un changement dans la distribution des cols blancs (administrateurs et professionnels), des cols roses (commis de bureau, vendeurs et travailleurs des services) et des cols bleus (travailleurs du secteur primaire, de la transformation, de la construction, des transports et manutentionnaires) dans la plupart des branches d'activité. Les cols blancs ont généralement vu leur poids augmenter, souvent aux dépens des cols roses. La part des cols bleus n'a guère varié dans la plupart des branches d'activité.

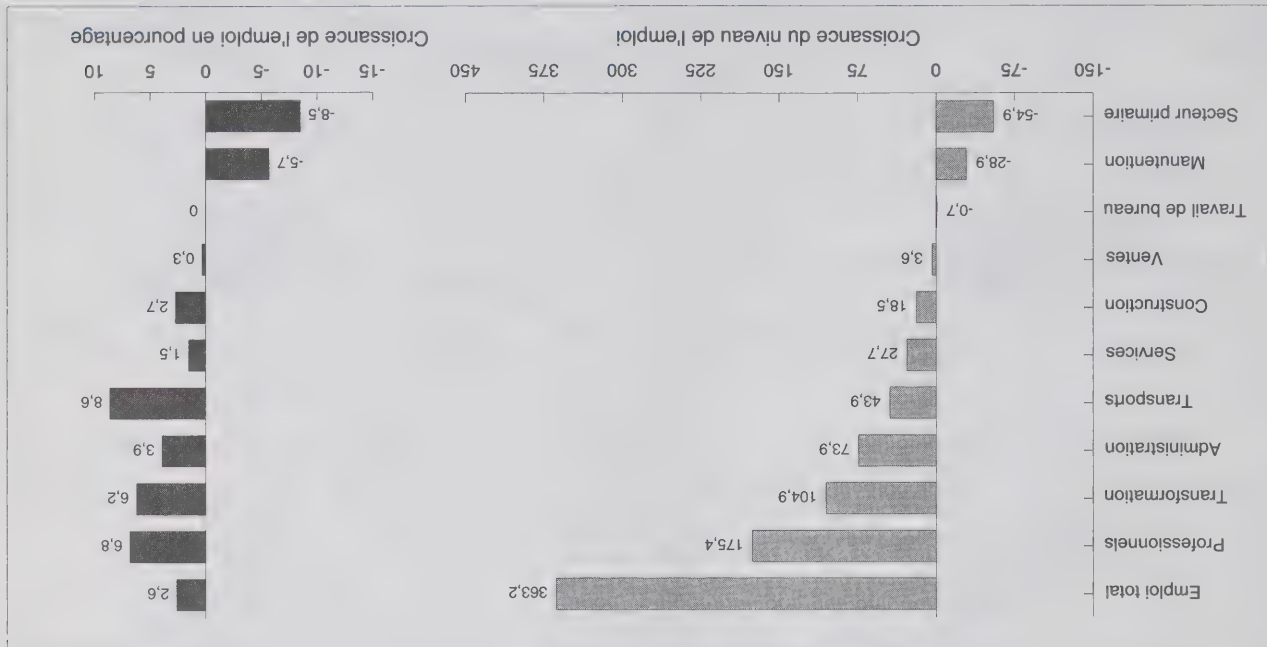
Les professionnels, les administrateurs et les travailleurs de la transformation ont le plus profité de la croissance de l'emploi en 1997

En termes relatifs, la croissance de l'emploi en 1997 a été la plus forte chez les professionnels (+6,8 %) et les travailleurs oeuvrant dans les transports (+8,6 %). Suivent les travailleurs de la transformation et de la fabrication (+6,2 %) et les administrateurs (+3,9 %).

En termes de contribution à la croissance totale de l'emploi, l'année 1997 aura surtout profité aux cols blancs : les professionnels ont fourni à eux seuls presque la moitié de la croissance totale de l'emploi, et les administrateurs environ 20 %. Près du tiers des nouveaux emplois proviennent des travailleurs de la transformation. Par ailleurs, l'emploi est demeuré stable en 1997 chez les vendeurs et les travailleurs de bureau, alors que le nombre de manutentionnaires et de travailleurs du secteur primaire diminuait.

Graphique 21

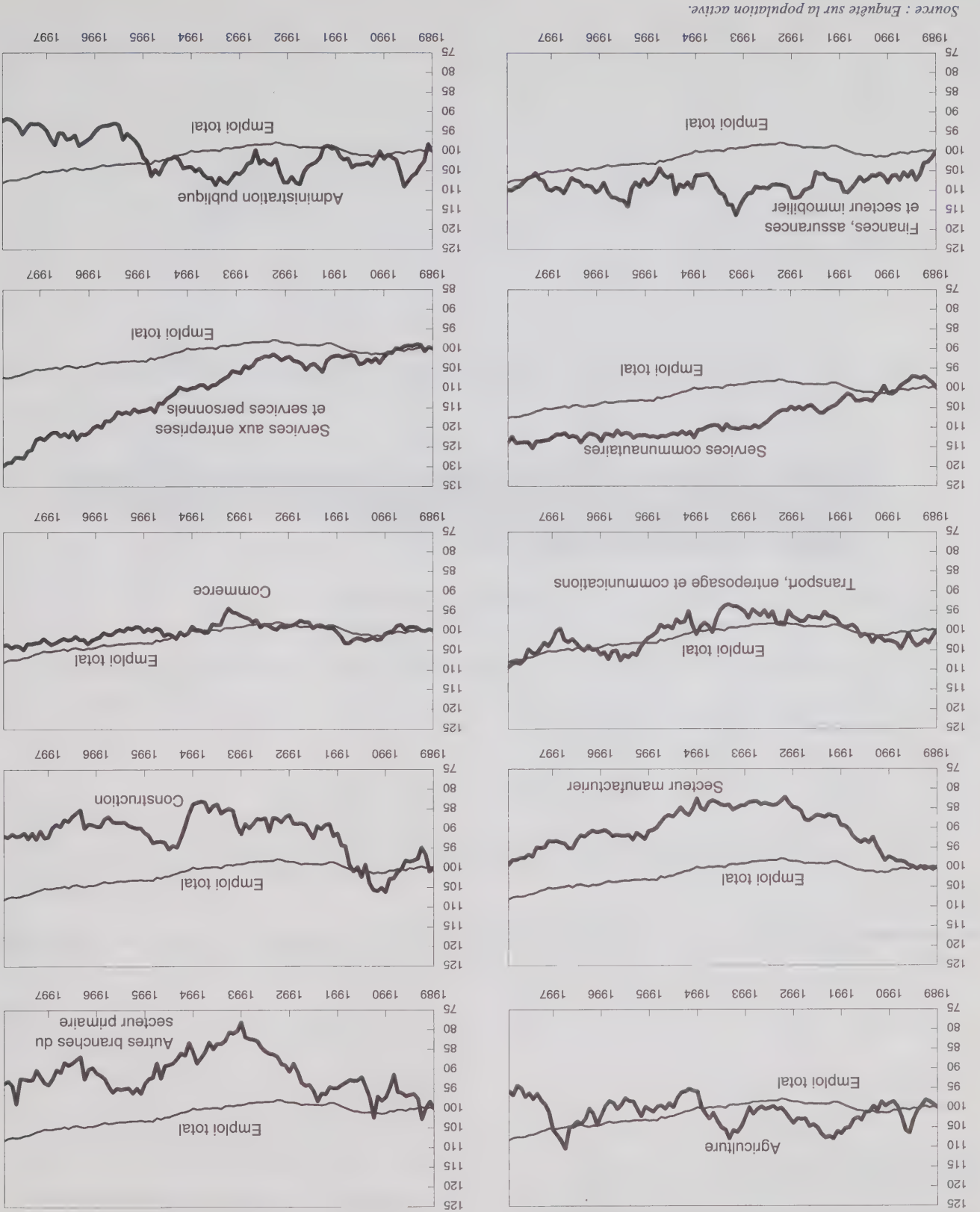
Croissance de l'emploi selon la profession 1996 à 1997



Source : Enquête sur la population active.

Graphique 20

Indice de l'emploi selon les grandes branches d'activité, janvier 1989=100



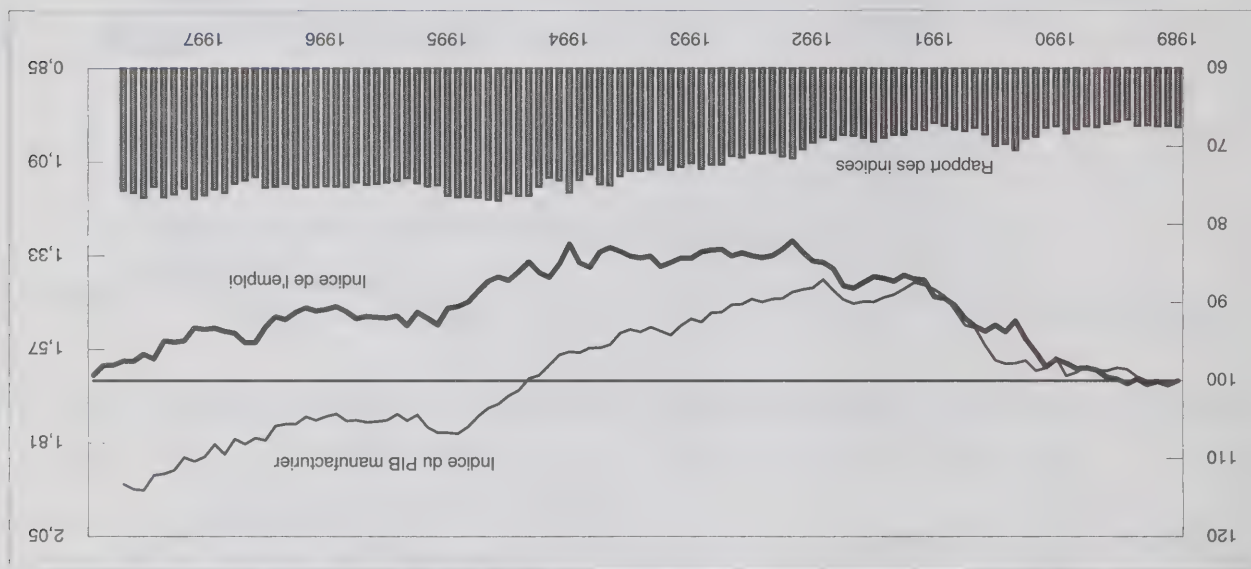
Source : Enquête sur la population active.

Toutefois, l'emploi dans le secteur manufacturier suit une tendance ascendante depuis la fin de la récession, si bien que ce secteur a fourni 26 % des nouveaux emplois entre 1992 et 1997. En 1997, le secteur manufacturier représentait 15 % de la main-d'œuvre totale.

Même si l'emploi et le PIB fluctuent généralement dans la même direction, le PIB manufacturier a dépassé son niveau d'avant la récession, alors que l'emploi est toujours sous le niveau de 1989. En fait, le secteur manufacturier produit davantage (en valeur) qu'en 1989 avec moins de main-d'œuvre. Cette augmentation de la productivité a été particulièrement évidente entre 1992 et 1994.

Dans les industries manufacturières, la croissance de l'emploi épouse celle du PIB

Graphique 19
En 1997, l'embauche et la production dans le secteur manufacturier avaient un taux similaire de croissance



Source : Division des mesures et analyse des industries.

L'emploi en 1997 stimulé par l'embauche dans les industries manufacturières et dans les services personnels et aux entreprises

Mis ensemble, le secteur manufacturier et la branche des services personnels et aux entreprises ont généré 285 000 emplois en 1997, fournissant près de huit nouveaux emplois sur dix.

L'industrie manufacturière a terminé l'année sur une bonne note. Une hausse de 28 000 emplois en décembre a porté les gains pour l'année à 136 000 (+6,5 %), les deux tiers de ces gains étant liés à la production de biens durables. En décembre 1997, seulement 29 000 emplois séparaient le niveau d'emploi du secteur manufacturier du sommet enregistré en février 1989, avant la récession.

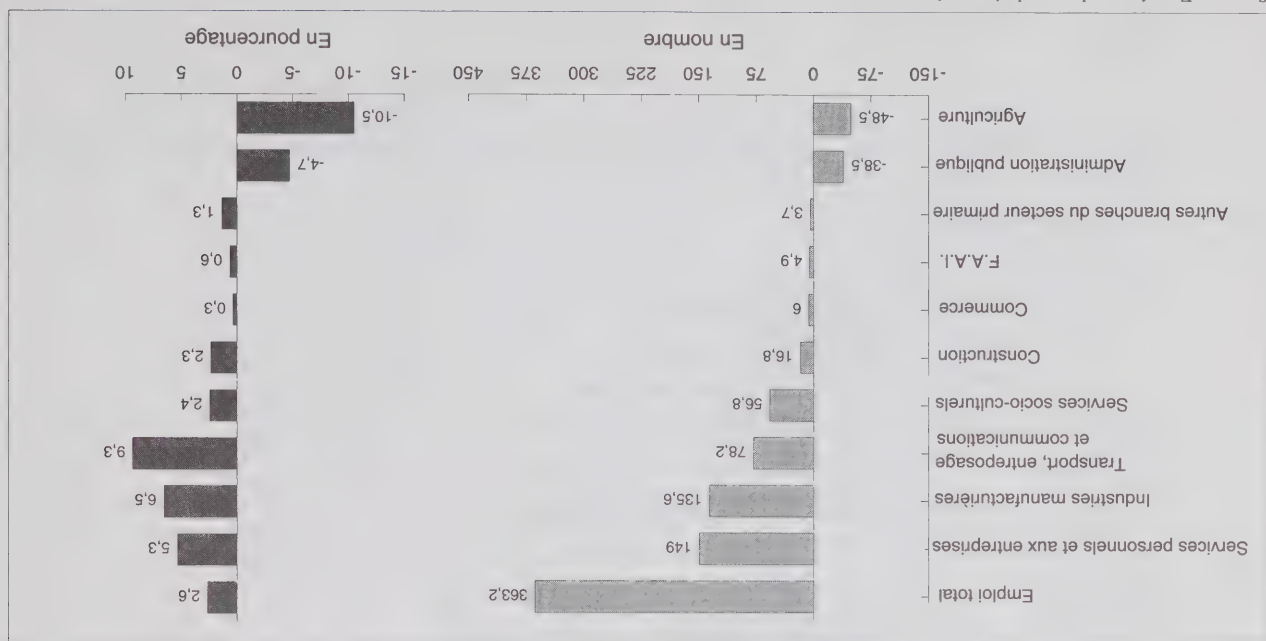
La création d'emploi s'est également montrée vigoureuse dans les services personnels et aux entreprises. Même s'il ne montrait que peu de changement en décembre, l'emploi dans ce secteur a terminé l'année en hausse de 149 000 (+5,3 %). Les deux tiers de la hausse provenaient des services aux entreprises (+8,9 %), les gains les plus importants ayant été enregistrés dans les services informatiques.

La branche des transports, entreposage et communications a fortement contribué à la croissance de l'emploi en 1997, avec des gains totalisant 78 000 (+9,3 %), ce qui représente la plus forte croissance relative de l'emploi de tous les secteurs industriels. Les services socio-culturels ont généré pour leur part 57 000 emplois (+2,4 %) au cours de l'année.

En dépit d'une demande accrue des consommateurs et de la croissance en valeur des ventes de gros et de détail en 1997, l'emploi dans le secteur des ventes a montré peu de changement au cours de l'année. En effet, la hausse tangibile de l'emploi dans la vente de gros (+4,5 %) n'a pas suffi à compenser la diminution du côté des ventes au détail.

En 1997, l'administration publique a poursuivi sa tendance à la baisse, diminuant de 39 000 postes. Après avoir montré beaucoup de vigueur en 1996 (+32 000), le secteur agricole était en baisse de 10,5 % par rapport à décembre 1996 (-49 000).

Graphique 18
Croissance de l'emploi selon la branche d'activité, décembre 1996 à décembre 1997



Source : Enquête sur la population active.

Tableau 3
Emploi et heures moyennes habituellement travaillées selon la branche d'activité, Canada, moyenne annuelle 1997

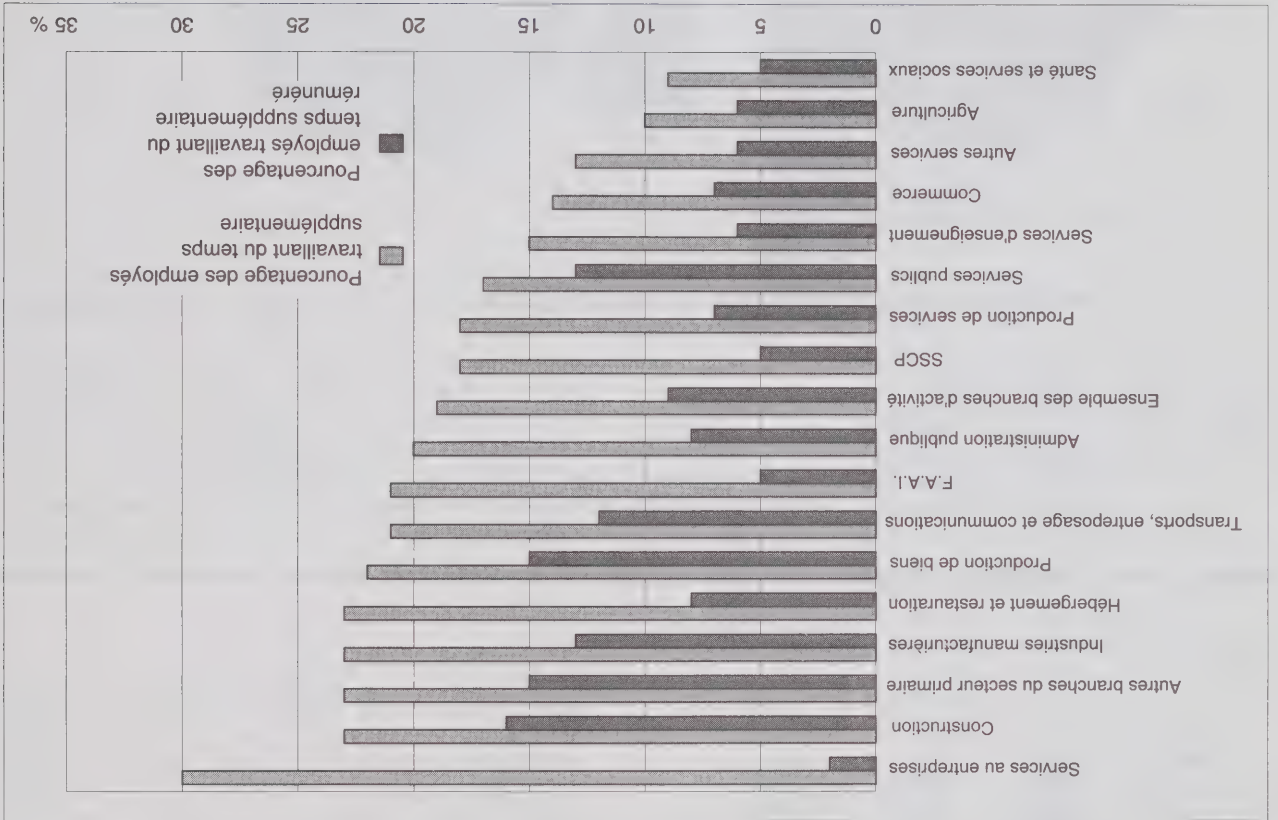
Heures moyennes				Taux de temps partiel	Emploi	pourcentage	Total	Temps plein	Temps partiel
Total	13 941	100%	19,0%	36,8	41,5	16,5			
Production de biens	3 769	27,0%	7,6%	40,8	42,8	15,4			
Production de services	10 172	73,0%	23,2%	35,3	40,9	16,6			
Agriculture	423	3,0%	21,7%	44,5	52,9	14,4			
Autres branches du primaire	292	2,1%	4,4%	45,2	46,6	14,8			
Industries manufacturières	2 167	15,5%	4,6%	39,6	40,8	15,9			
Construction	747	5,4%	10,3%	40,6	43,4	16,1			
Autres services publics	140	1,0%	3,5%	38	38,8	15,6			
Transports, entreposage et communications	897	6,4%	11,0%	40,3	43,1	17,7			
Commerce	2 386	17,1%	25,8%	35,5	42,1	16,7			
Finances, assurances et affaires immobilières (FAAI)	795	5,7%	14,8%	36,8	40,1	17,4			
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	5 303	38,0%	27,7%	33,9	40,6	16,5			
Services aux entreprises	1 005	7,2%	15,4%	38	41,9	16,4			
Enseignement	962	6,9%	25,0%	33	38,6	16,1			
Santé et services sociaux	1 425	10,2%	26,9%	33,9	39,5	18,6			
Hébergement et restauration	898	6,4%	39,3%	31,9	42	16,4			
Autres services	1 013	7,3%	33,3%	32,4	41,5	14,4			
Administration publique	791	5,7%	8,1%	36,4	38,2	16,4			

Source : Enquête sur la population active.

Tout comme l'emploi à temps partiel, l'incidence du travail supplémentaire varie selon la branche d'activité. De tous les secteurs d'activité, la branche de la santé et des services sociaux présentait la plus faible incidence de travail supplémentaire; à l'opposé, les services aux entreprises affichaient le plus haut taux. Toutefois, c'est dans cette dernière branche d'activité que se trouvait la plus faible proportion de travailleurs rémunérés pour leurs heures supplémentaires.

En moyenne en 1997, deux millions de Canadiens ont effectué du temps supplémentaire rémunéré ou non rémunéré; 53,5 % d'entre eux n'étaient pas rémunérés pour leurs efforts additionnels. Cela représente environ un cinquième de tous les employés au travail.

Graphique 17
Le travail supplémentaire est très répandu dans les services aux entreprises mais peu de travailleurs sont rémunérés pour ces heures supplémentaires

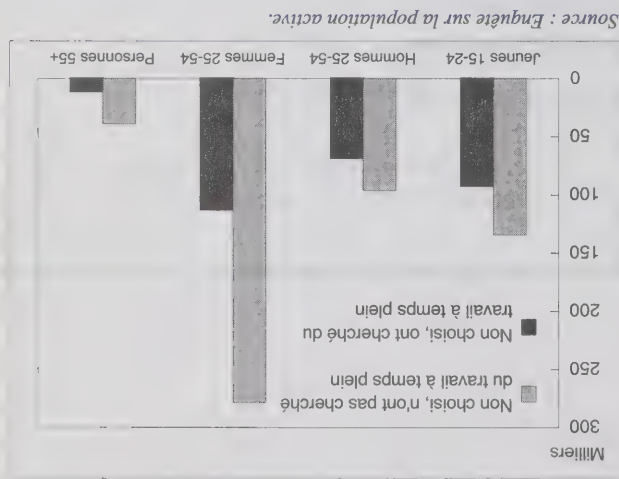


Source : Enquête sur la population active.

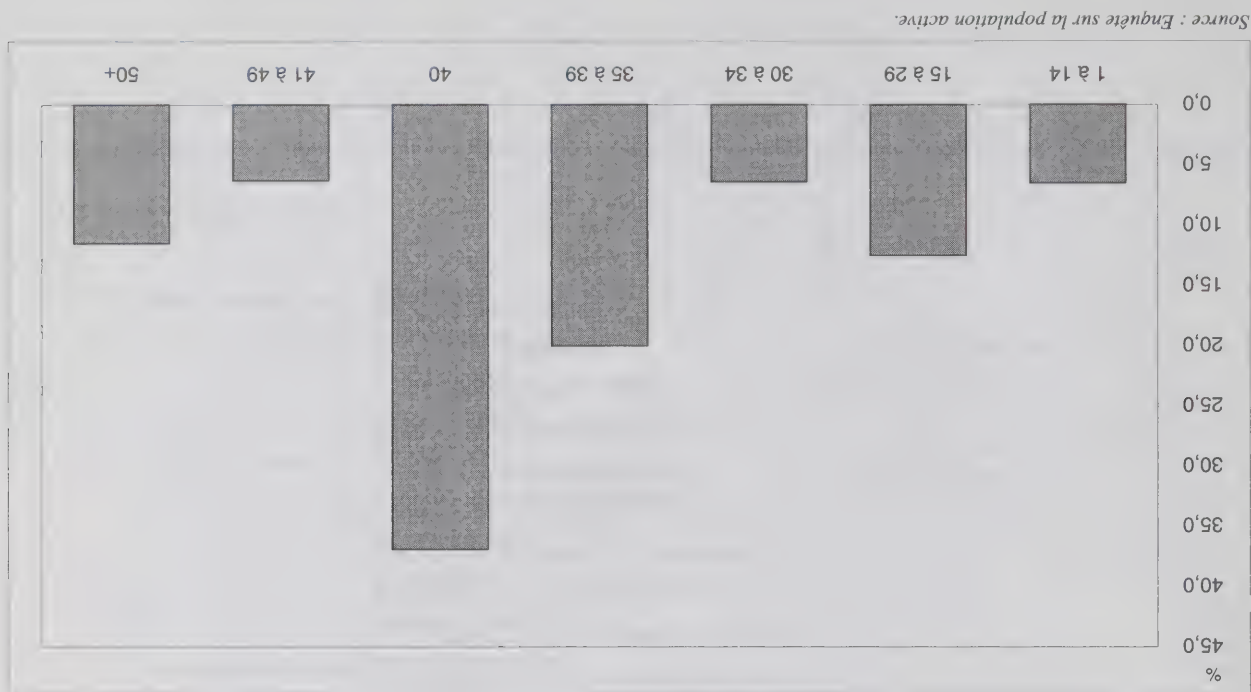
(15 % des travailleurs à temps partiel âgés de 15 à 24 ans), mais la majorité des jeunes concernés avaient cherché du travail à plein temps. Les hommes âgés de 25 à 54 ans étaient également plus susceptibles d'avoir cherché du travail à plein temps s'ils étaient travailleurs à temps partiel involontaire. La recherche d'un emploi à temps plein était la moins fréquente chez les travailleurs à temps partiel involontaire âgés de 55 ans et plus, alors que seulement un travailleur sur cinq avait cherché du travail à temps plein.

Même si l'emploi à temps partiel a progressé au cours des années 80 et 90, une majorité de travailleurs continue d'avoir un horaire se situant entre 35 et 40 heures par semaine. En 1997, 57 % de tous les travailleurs avaient un horaire normal de 35 à 40 heures par semaine, alors que 19 % d'entre eux travaillaient moins de 30 heures, 6 % travaillaient entre 30 et 34 heures, et 17 % travaillaient habituellement plus de 40 heures. (Note: les heures de travail habituelles réfèrent aux heures rémunérées effectuées lors d'un horaire normal et excluent les heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées).

Graphique 15
La plupart des travailleurs à temps partiel non choisis n'ont pas cherché du travail à temps plein en 1997



Graphique 16
En 1997, 37 % des travailleurs effectuaient 40 heures de travail par semaine



La part de l'emploi à temps partiel diminue sensiblement en 1997

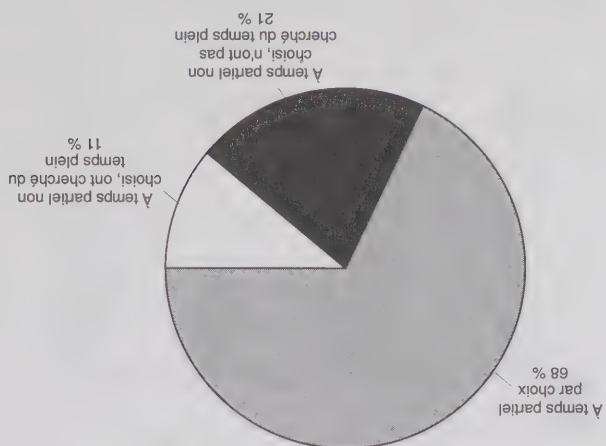
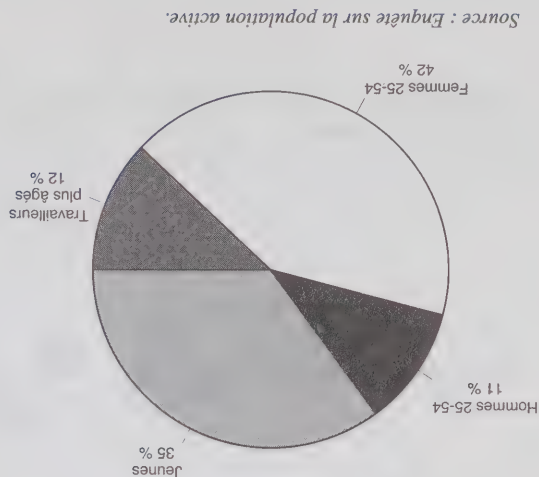
Le taux d'emploi à temps partiel, qui représente la proportion de personnes occupées travaillant habituellement moins de 30 heures par semaine, a terminé l'année à 18,6 %, en baisse de 0,6 point de pourcentage. Même s'il s'est accru significativement pendant les années 90, le taux s'est stabilisé au cours des dernières années, oscillant autour de 19 % depuis 1993. La diminution du taux en 1997 résulte d'une baisse de 1,3 point de pourcentage chez les femmes adultes (à 24,0 %) et d'une faible diminution chez les jeunes (baisse de 0,5 point pour atteindre 45,0 %).

Le temps partiel involontaire se retrouve principalement chez les femmes âgées de 25 à 54 ans

L'emploi à temps partiel ne se limite pas aux jeunes; il est également fortement présent chez les femmes du groupe moyen (25 à 54 ans). En 1997, plus des trois quarts de tous les emplois à temps partiel se trouvaient chez les jeunes et les femmes du groupe moyen.

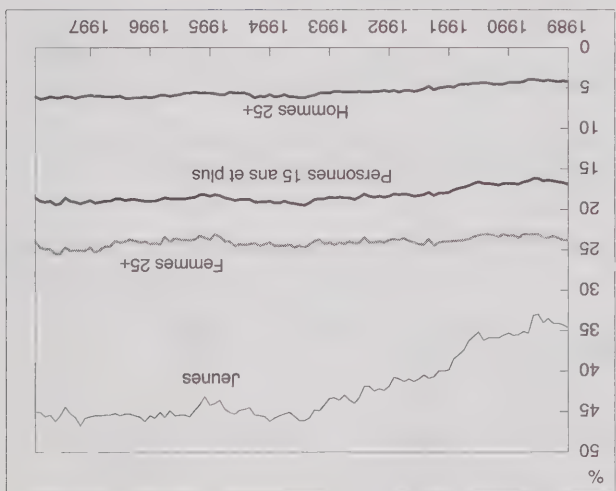
Même si la majorité des travailleurs à temps partiel veulent travailler moins de 30 heures par semaine, certains d'entre eux préféreraient travailler davantage. En 1997, trois travailleurs à temps partiel sur dix auraient préféré travailler plus de 30 heures par semaine et le tiers d'entre eux avaient cherché du travail à temps plein au cours des quatre semaines précédant l'enquête.

Graphique 14
Répartition de l'emploi à temps partiel



Graphique 13

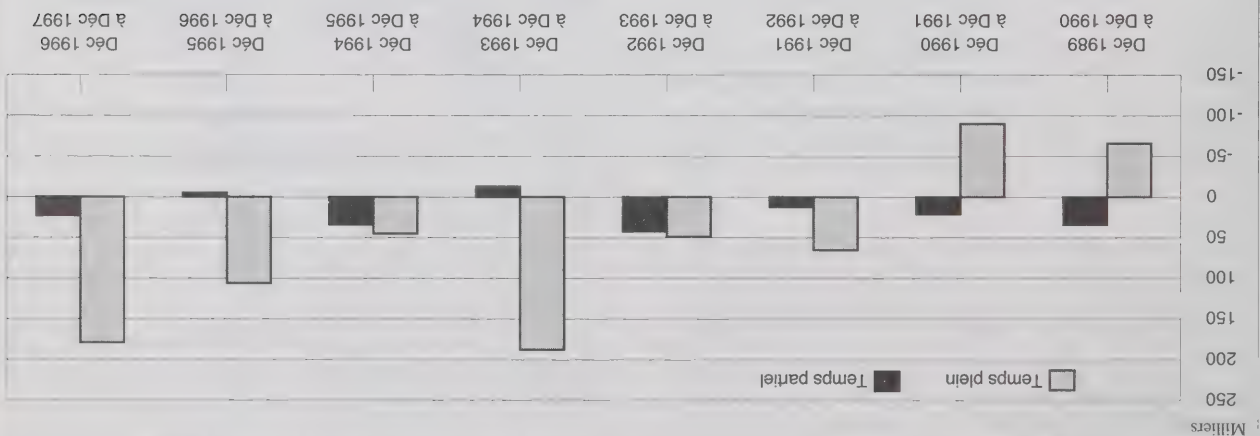
Le taux de travail à temps partiel diminue légèrement en 1997



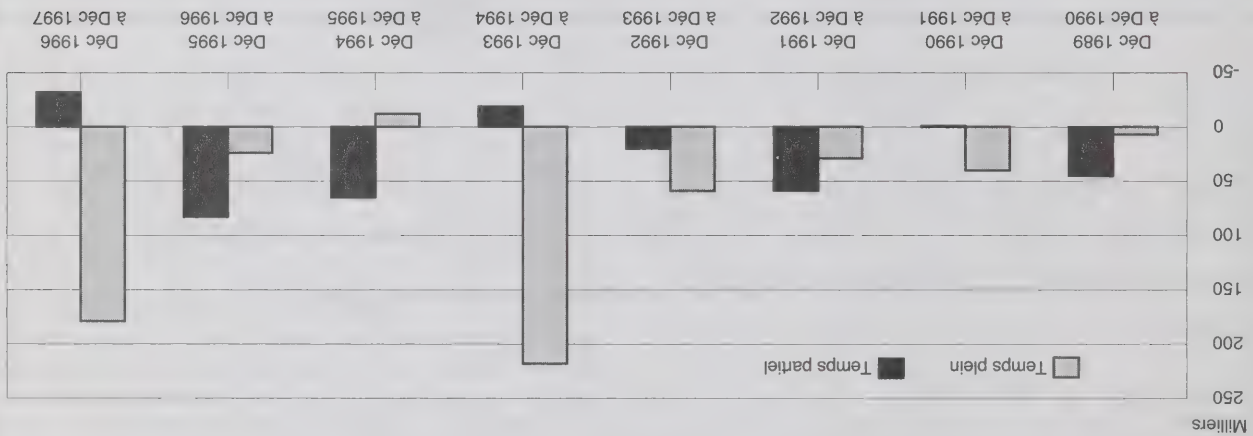
Parmi les femmes âgées de 25 à 54 ans qui travaillaient à temps partiel en 1997, 390 000 (34 %) auraient préféré travailler à temps plein. Ces femmes constituaient le plus grand groupe démographique de travailleurs à temps partiel involontaire. Dans ce groupe, moins du tiers (112 000) avaient cherché du travail à temps plein dans les quatre semaines précédant l'enquête. Le travail à temps partiel involontaire n'est pas aussi répandu chez les jeunes

Graphique 12

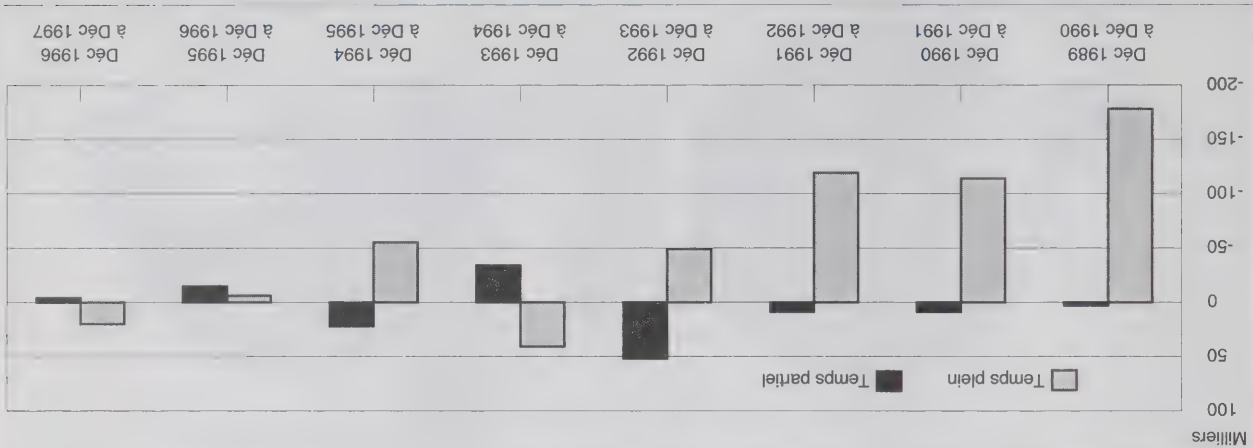
En 1997, les hommes adultes gagnent à la fois des emplois à temps plein et des emplois à temps partiel



Des gains d'emplois à temps plein chez les femmes adultes effacent des pertes d'emplois à temps partiel en 1997



Faible progression des emplois à temps plein chez les jeunes en 1997



Source : Enquête sur la population active.

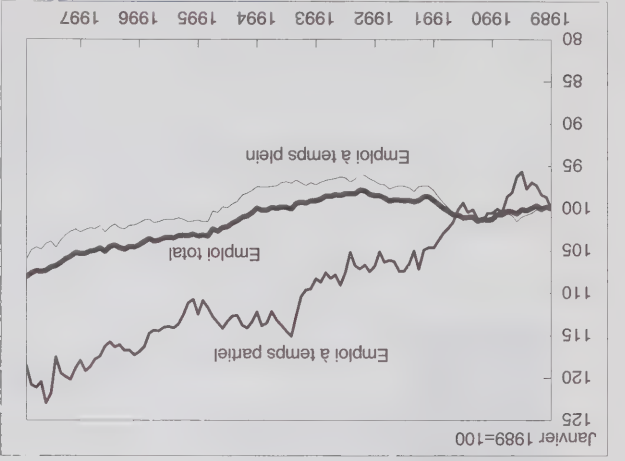
L'emploi à temps plein fournit la totalité des gains en 1997

La comparaison des gains d'emploi à temps plein et des gains d'emploi à temps partiel fournit une bonne indication du volume de travail généré par une économie, et peut également servir de mesure de la qualité des emplois créés. Même si certains travailleurs préfèrent travailler à temps partiel, les emplois à temps plein vont généralement de pair avec une rémunération plus généreuse, des avantages sociaux étendus et une meilleure sécurité d'emploi.

En dépit d'un léger recul au cours de l'été 1997, l'emploi à temps plein a propulsé la croissance globale de l'emploi au cours de l'année, alors que du côté de l'emploi à temps partiel, les fluctuations mensuelles se sont soldées par une perte de 14 000.

Le gain d'emploi à temps plein a totalisé 377 000 (+3,4 %) en 1997, une amélioration notable par rapport à 1996, alors que l'emploi global progressait à un rythme beaucoup plus lent et que le tiers du gain enregistré était constitué d'emplois à temps partiel. L'année 1997 fait également contraste avec 1995, année où le marché du travail stagnait et où les gains nets se produisaient du

Graphique 11
L'emploi à temps plein a fortement progressé en 1997 alors que le temps partiel terminait l'année presque inchangé



Source : Enquête sur la population active.

Tableau 2
Variation de l'emploi, décembre à décembre

Temps partiel	Temps plein	milliers		Temps partiel	Temps plein	pourcentage
		Temps partiel	Temps plein			
3,7	82	-237	-1,5	29	1,3	3,7
1,3	80	-24	-0,2	80	3,4	1,3
4,7	114	59	0,6	114	4,7	4,7
-2,6	-65	447	4,2	-65	-2,6	-2,6
4,9	121	-22	-0,2	121	4,9	4,9
2,4	63	123	1,1	63	2,4	2,4
-0,5	-14	377	3,4	-14	-0,5	-0,5

Source : Enquête sur la population active.

côté de l'emploi à temps partiel. Toutefois, la meilleure performance de la décennie pour l'emploi à temps plein a été réalisée en 1994, alors que le gain se chiffrait à 447 000 (+4,2 %).

La plus grande partie de la croissance de l'emploi à temps plein en 1997 était également répartie entre les hommes adultes et les femmes adultes (+179 000 dans les deux cas). Les jeunes ont également terminé l'année avec plus d'emplois à temps plein (+20 000).

Il est possible de quantifier l'effet sur le taux d'emploi des jeunes d'une fréquentation scolaire accrue et d'une baisse des possibilités d'emploi.

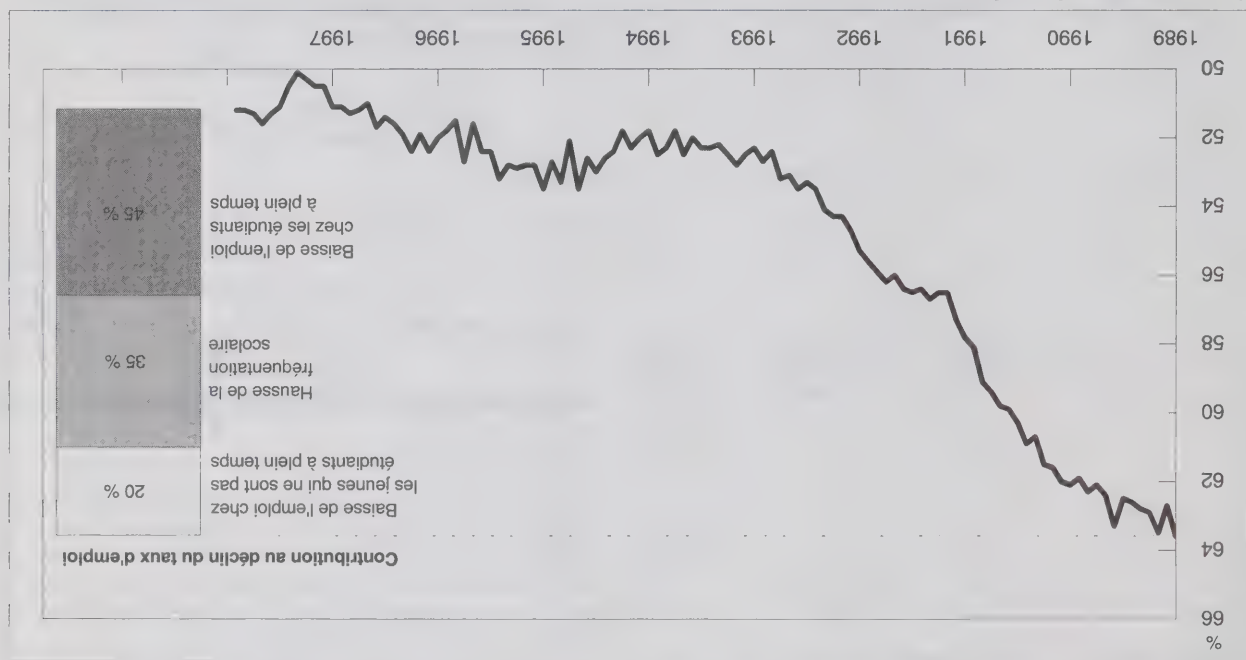
Entre 1989 et 1997, 35 % de la baisse du taux d'emploi chez les jeunes peut être attribuée à la hausse de la fréquentation scolaire. Environ 45 % de la baisse est l'effet d'une chute de l'emploi chez les étudiants à temps plein et le reste (20 %) a résulté d'une baisse de l'emploi chez les jeunes qui ne fréquentent pas l'école ou qui étudient à temps partiel.

Pendant la récession des années 90, la fréquentation scolaire chez les jeunes s'est accrue encore plus rapidement qu'auparavant. Comme les étudiants sont moins susceptibles de travailler que les jeunes qui ne vont pas aux études, cette hausse de la fréquentation scolaire a eu un effet dépressif sur le taux global d'emploi chez les jeunes.

Pendant la même période, il est devenu plus difficile pour les étudiants et les jeunes en général de trouver du travail. Cette situation n'a fait qu'amplifier la pression à la baisse sur le taux d'emploi des jeunes, en particulier chez les adolescents.

Graphique 10

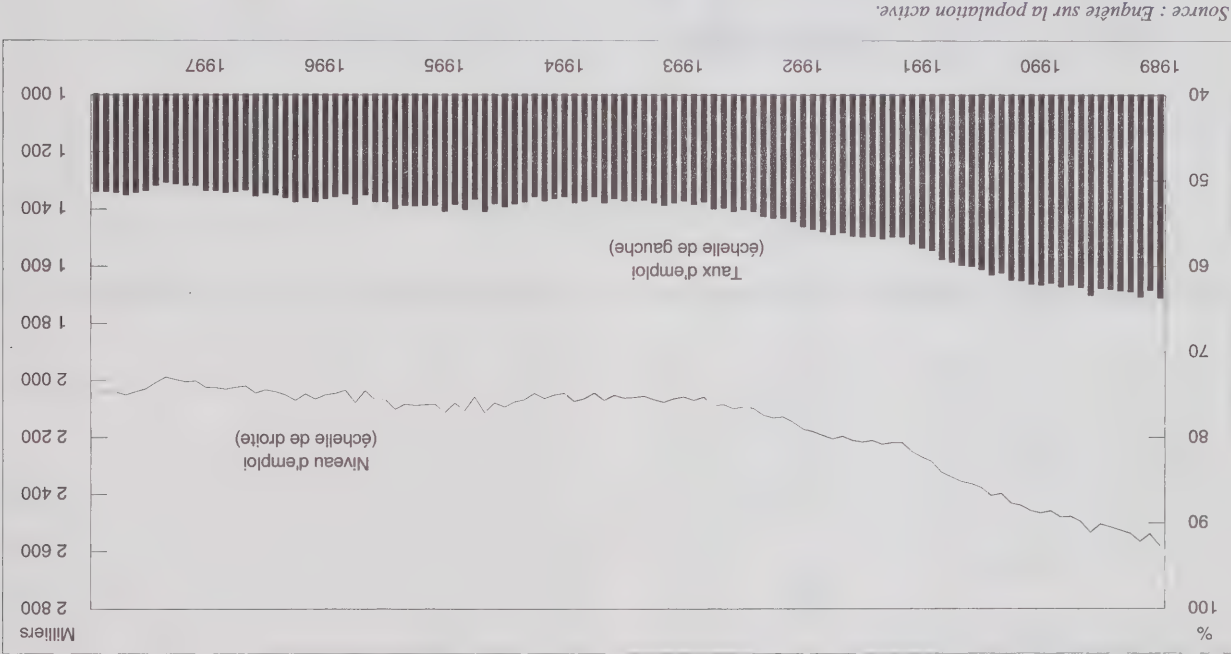
Plus du tiers de la baisse du taux d'emploi chez les jeunes résulte d'une hausse de la fréquentation scolaire



La situation chez les jeunes

L'emploi chez les jeunes s'est accru de 16 000 (+0,8 %) au cours de l'année 1997. Ce gain a fait passer le taux d'emploi chez les jeunes à 51,2 %, en hausse d'un dixième de point par rapport à décembre 1996. Ce taux est nettement inférieur au taux de 61,9 % enregistré en décembre 1989.

Graphique 9
L'emploi chez les jeunes s'améliore un peu en 1997

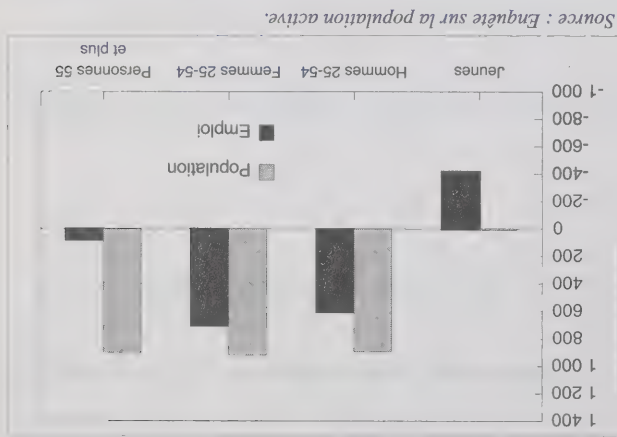


Source : Enquête sur la population active.

Une baisse du taux d'emploi peut être attribuable à une baisse de l'emploi ou à un taux de croissance de l'emploi inférieur à celui de la population. Comme le montre le graphique ci-dessous, la baisse des taux d'emploi était plus sévère lors des trois premières années de la décennie, notamment dans le groupe moyen. Chez les jeunes et les travailleurs plus âgés, des baisses se sont également manifestées dans les années subséquentes.

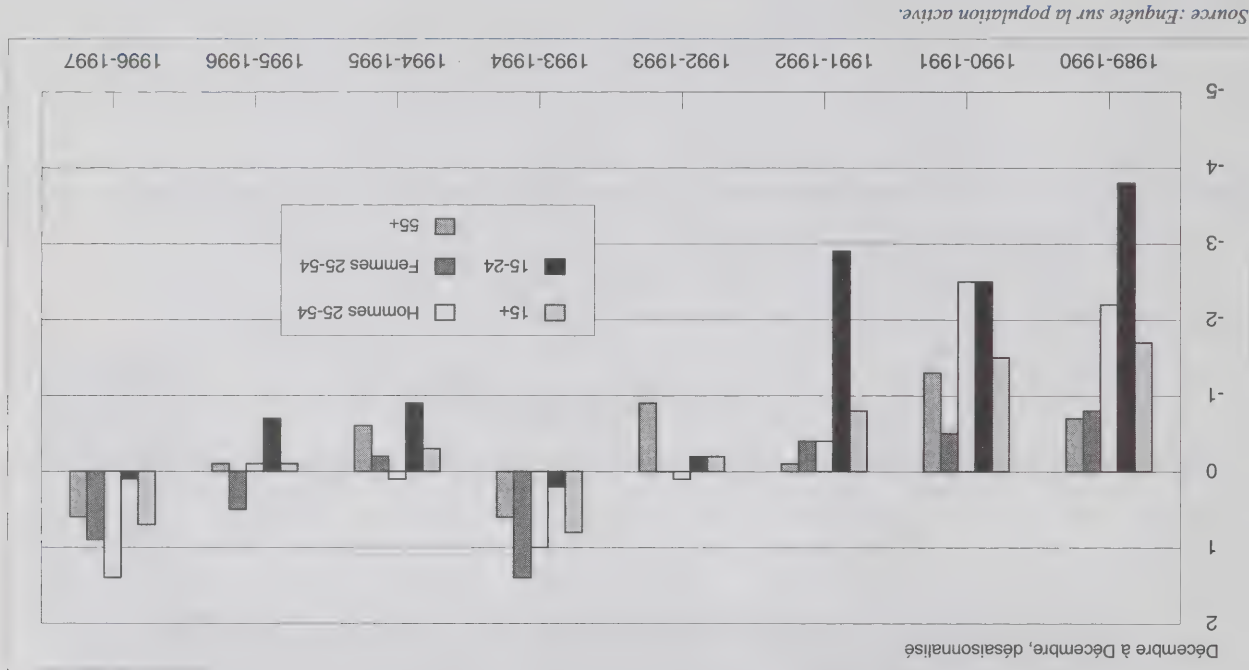
La régression du taux d'emploi chez les jeunes est uniquement attribuable aux pertes d'emploi, étant donné que la taille de leur population est restée inchangée. Chez les hommes du groupe moyen et chez les personnes plus âgées, la baisse du taux d'emploi est la conséquence d'un taux de croissance de l'emploi inférieur à celui de leur population.

Graphique 7
L'emploi selon le groupe démographique
Changement depuis 1989 de la population et de l'emploi



Source : Enquête sur la population active.

Graphique 8
Au cours des années 90, 1997 marque la deuxième année seulement où le taux d'emploi augmentait dans tous les principaux groupes démographiques



Source : Enquête sur la population active.

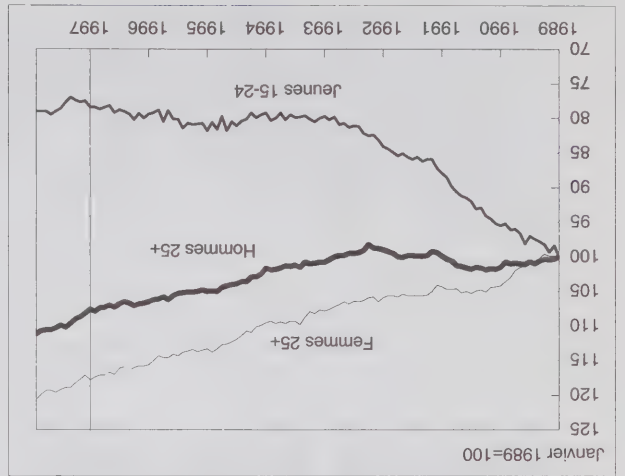
L'emploi chez les adultes, en progression depuis 1992, poursuit sur sa lancée en 1997

En 1997, les gains d'emploi ont profité presque exclusivement aux adultes. À 3,0 % (+347 000), le taux de croissance de l'emploi chez les adultes (25 ans et plus) était environ deux fois plus élevé qu'en 1995 (+1,2 %) et qu'en 1996 (+1,8 %), mais inférieur au taux de croissance de 3,4 % enregistré en 1994.

Les hommes adultes sont les principaux bénéficiaires de la croissance soutenue de l'emploi en 1997. L'emploi parmi ce groupe s'est accru de 3,1 % au cours de l'année, comparativement à 2,8 % chez les femmes adultes. Cette situation fait contraste avec celle des années précédentes, où les taux de croissance de l'emploi chez les femmes étaient supérieurs ou égaux aux taux observés chez les hommes.

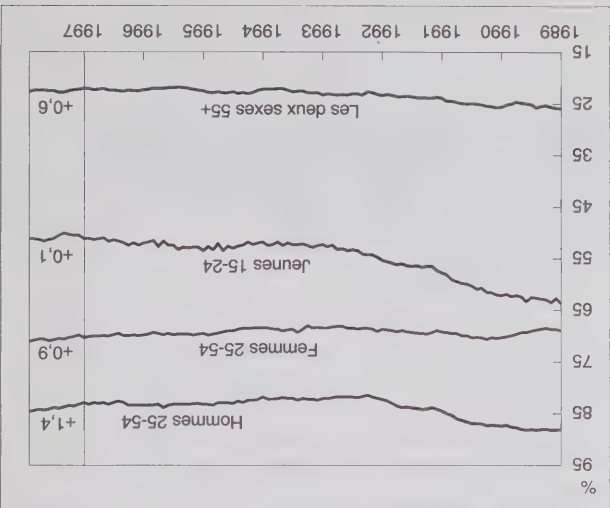
Pour avoir une meilleure idée de la situation qui prévaut chez les adultes, il est utile de diviser ce groupe en deux sous-groupes, soient les travailleurs du groupe moyen (personnes âgées de 25 à 54 ans) et les travailleurs plus âgés (55 ans et plus).

Graphique 5
Progression régulière de l'emploi chez les adultes. La situation est toujours difficile chez les jeunes malgré une amélioration au cours de l'été de 1997



Source : Enquête sur la population active.

Graphique 6
Les jeunes continuent de faire face à un marché du travail difficile alors que leur taux d'emploi n'a que légèrement progressé au cours de l'année pour se situer à 51,2 %, faisant suite à une tendance à la baisse au cours de la décennie



Source : Enquête sur la population active.

En 1997, le pourcentage d'hommes occupés âgés de 25 à 54 ans est passé à 84,6 % (+1,4), une nette amélioration par rapport au léger recul de l'année précédente. Du côté des femmes du groupe moyen, le taux d'emploi est passé à 71,1 % (+0,9) en 1997, soit une croissance près de deux fois supérieure à celle enregistrée l'année précédente (+0,5).

Bien que l'emploi ait progressé plus rapidement chez les hommes du groupe moyen en 1997, c'est chez les femmes du même groupe que l'on retrouve la plus forte hausse à long terme. En décembre 1997, le taux d'emploi chez les hommes accusait une baisse de 2,6 points par rapport à décembre 1989; le taux chez les femmes affichait au contraire une hausse de 0,9 point.

Les travailleurs âgés de 55 ans et plus ont également vu leur nombre augmenter en 1997. Les gains pour ce groupe ont totalisé 60 000, en hausse de 5,1 %, et se sont produits autant chez les hommes que chez les femmes. Leur taux d'emploi est ainsi passé à 22,7 % (+0,6) à la fin de l'année. Les années 1997 et 1994 sont les deux seules années de la décennie où le taux d'emploi a progressé dans ce groupe d'âge.

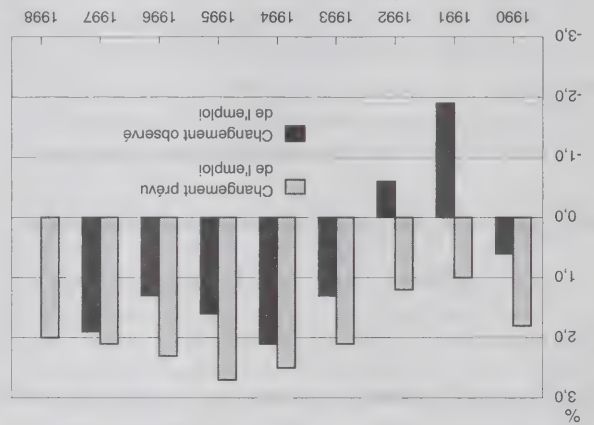
L'année 1997 conforme aux prévisions de l'OCDE

À la fin de l'année 1996, les prévisionnistes étaient généralement optimistes quant aux performances du marché du travail en 1997, et plusieurs d'entre eux prévoyaient des hausses d'environ 350 000 emplois – non loin de la hausse enregistrée de 363 000 (voir *Le marché du travail : bilan de la mi-année*, dans « L'emploi et le revenu en perspective », automne 1997).

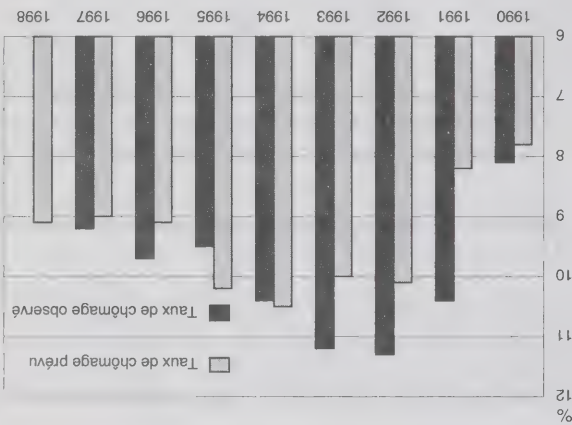
Parmi les études prévisionnistes les plus reconnues, l'on trouve celles de l'Organisation pour la coopération et le développement économique (OCDE), publiées pendant la saison estivale qui précède l'année étudiée. Leurs prévisions de 1997, publiées à l'été 1996, se sont avérées être leurs meilleures depuis le début des années 90. Sur la base des moyennes annuelles, l'OCDE prévoyait une croissance de 2,1 %

de l'emploi en 1997, alors qu'elle s'est effectivement située, suivant le même calcul, à 1,9 %. La prédiction de l'OCDE en ce qui a trait au taux de chômage fut aussi l'une des plus précises de la décennie. L'organisme a tablé sur un taux de chômage moyen en 1997 de 9,0 %; *a posteriori*, le taux moyen s'est situé à 9,2 %.

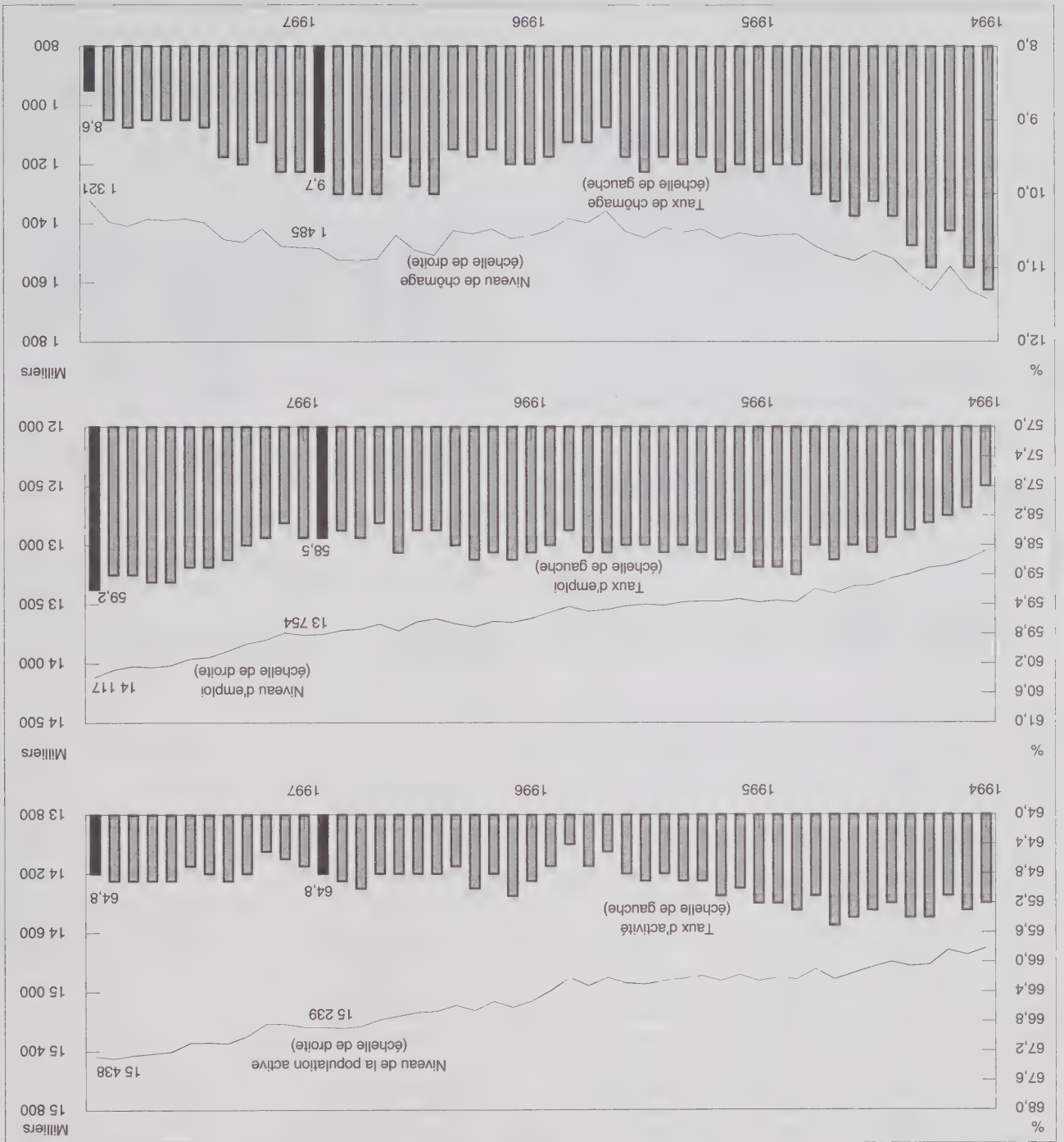
Pour l'année 1998, l'OCDE prévoit un taux de chômage moyen de 9,1 % et un accroissement de l'emploi d'environ 2 %. En d'autres termes, l'OCDE prévoit un accroissement de la participation au marché du travail en 1998, position que beaucoup d'analystes et d'économistes endossent.



Source : Perspective de l'emploi, OCDE et l'Enquête sur la population active.



Graphique 4
En 1997, la population active a augmenté au même rythme que la croissance de l'emploi
était suffisamment marquée pour faire augmenter le taux d'emploi. Une baisse de 164 000 dans le nombre de
chômeurs a fait chuter le taux de chômage de 9,7 % à 8,6 %



Source : Enquête sur la population active.

Comparaison de la croissance de l'emploi en 1994 et 1997 (variations de décembre à décembre)

La population active demeure stable, le taux d'emploi augmente et le taux de chômage diminue

En raison de la forte croissance de l'emploi en 1997, le taux d'emploi (soit le pourcentage de personnes en âge de travailler qui détenaient un emploi) a atteint 59,2 % en décembre 1997, en hausse de 0,7 point de pourcentage par rapport à décembre 1996.

La hausse de l'emploi, conjuguée à la stabilité du taux d'activité, a occasionné une chute marquée du taux de chômage vers la fin de l'année. De 9,7 % en début d'année, le taux de chômage est passé à 9,0 % en juillet et s'est maintenu autour de ce niveau jusqu'en novembre, avant de baisser à 8,6 % en décembre, son plus bas niveau depuis 1990.



Graphique 3

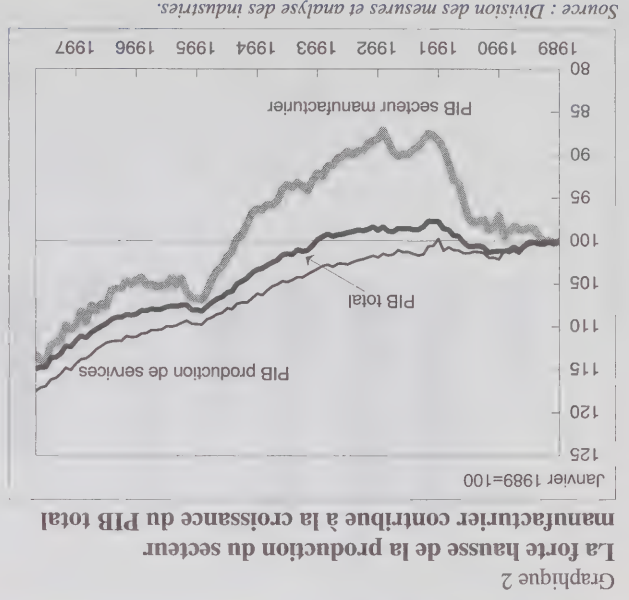
1994 dans la moitié des provinces

Cette poussée de la consommation personnelle a trouvé sa contrepartie dans la reprise des ventes au détail, amorcée au dernier trimestre de 1996. La progression des ventes au détail s'est poursuivie en 1997, le niveau moyen des ventes pour les dix premiers mois de l'année étant de 7,6 % supérieur au niveau moyen de la même période en 1996. Les ventes de véhicules motorisés, de meubles et d'appareils ménagers ont été particulièrement fortes. Les magasins à rayons, les commerces de marchandise générale et les boutiques de vêtements ont également profité de la croissance des ventes au détail.

À l'instar des consommateurs, les entreprises ont ouvert leurs goussets en 1997, ce qui a entraîné une croissance dans la construction non résidentielle et une augmentation des importations de machinerie et d'équipements divers.

Alors que la demande accrue des entreprises et des consommateurs a fait hausser les importations tout au long de l'année, les exportations ont crû plus timidement. En conséquence, le surplus commercial des marchandises est tombé à son plus bas niveau depuis 1993, bien en deçà du sommet atteint à la mi-1996.

Pour les manufacturiers, l'année 1997 marque la poursuite d'une solide tendance à la hausse amorcée au tout début de l'année 1996, tendance qui suivait la piètre performance de 1995. L'augmentation des livraisons en octobre constituait la neuvième hausse mensuelle au cours



des dix derniers mois, et les commandes non honorées ont continué de s'accumuler au cours de l'année 1997. Au cours des derniers mois, l'accroissement des livraisons s'est accompagné d'une accumulation des stocks, ce qui a conduit à une stabilisation du ratio stocks/livraisons. La demande accrue a porté l'utilisation de la capacité près des niveaux maxima, et a généré une hausse de 6,5 % du nombre d'emplois dans le secteur manufacturier. Les vendeurs de gros ont également connu une année d'expansion, poursuivant une lancée amorcée en janvier 1996.

Le secteur des services aux entreprises a également affiché une forte performance en 1997, avec des hausses dans l'emploi et la production supérieure aux hausses moyennes de l'industrie. La croissance annuelle du PIB dans le secteur des services aux entreprises était d'un peu plus de 8 % au troisième trimestre de 1997, les gains les plus importants ayant été enregistrés dans les services informatiques. L'emploi dans les services aux entreprises a crû de 9,9 % au cours de l'année 1997.

Même si la construction d'immeubles non résidentiels a fourni la plus grande partie de la croissance récente dans le secteur de la construction, le niveau d'activité dans la construction résidentielle a été relativement élevé cette année comparativement aux années précédentes. Cela résulte vraisemblablement des bas taux d'intérêt et de la confiance grandissante des consommateurs. En décembre, la Société canadienne d'hypothèque et de logement annonçait 152 800 mises en chantier, une hausse de 21 % par rapport à 1996.

Le marché du travail termine l'année en lion ... et dépasse les projections

En décembre 1997, le nombre d'emplois a augmenté de 62 000, ce qui a porté à 363 000 les gains enregistrés pour l'année (+2,6 %). Cette croissance est la plus forte depuis 1994, année où l'emploi avait affiché une hausse de 381 000 (+2,9 %). Outre le fait que les années 1997 et 1994 se ressemblent en ce qui a trait aux augmentations de l'emploi, la performance du marché du travail au cours de ces deux années comporte plusieurs autres similitudes.

Tant en 1997 qu'en 1994, l'emploi à temps plein s'est accru alors que l'emploi à temps partiel a diminué; la croissance de l'emploi s'est manifestée principalement dans la population adulte âgée de 25 à 54 ans; le secteur privé a fourni la totalité des emplois; enfin, la performance du marché du travail s'est appuyée sur une forte contribution du secteur manufacturier. Au surplus, la croissance de l'emploi s'est manifestée, en 1997 comme en 1994, dans neuf des dix provinces.

L'environnement économique

Après la faible croissance économique de 1995 et de la première moitié de 1996, la forte progression enregistrée lors des deux derniers trimestres de 1996 semblait placer le marché du travail sur la bonne voie. Les espoirs étaient grands, en début d'année 1997, de voir le pays renouer avec l'expansion économique et la création d'emploi. En rétrospective, l'économie a rempli ses promesses.

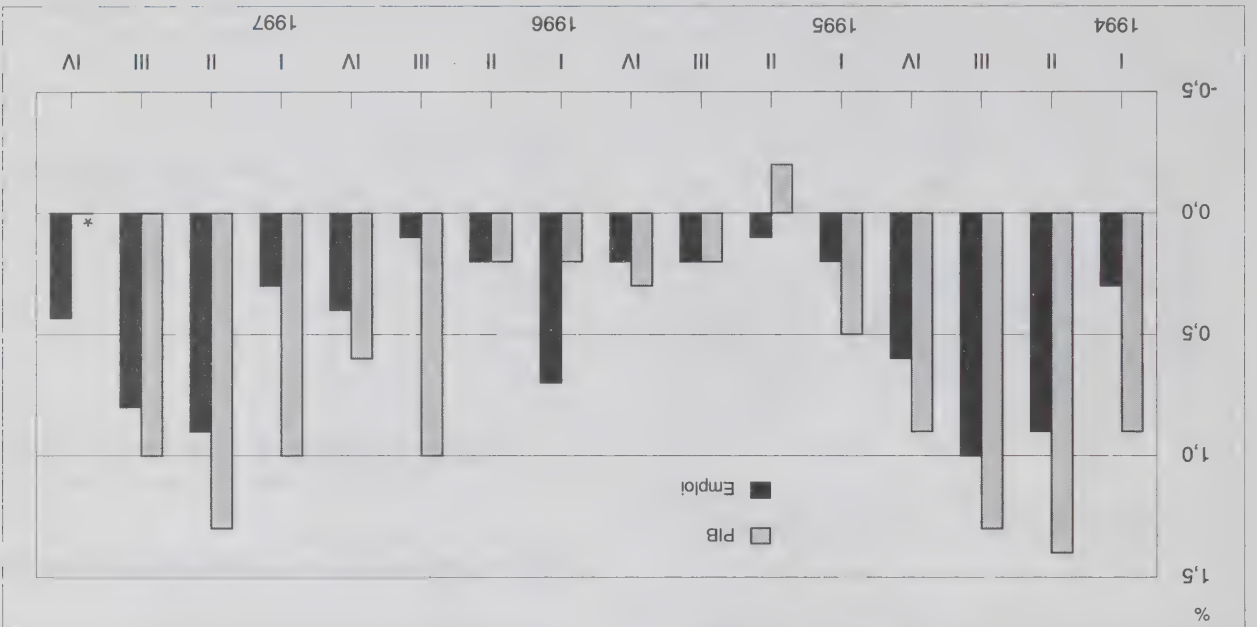
En tout début d'année, la croissance du PIB dépassait largement celle de l'emploi. Mais dès le deuxième trimestre de l'année, le comportement du marché du travail épousait celui du PIB, répondant ainsi aux attentes des prévisionnistes. Même si la croissance de l'emploi a marqué une pause en septembre et octobre, l'année s'est terminée sur une bonne note.

Solide performance de l'économie en 1997

Au troisième trimestre de 1997, le PIB réel s'est accru de 1 %, poursuivant ainsi le rythme accéléré de croissance amorcé à la mi-1996. Sur une base annuelle, la croissance du PIB se chiffrait à 4,1 % au premier trimestre, 5,2 % au second et 4,1 % au troisième. En règle générale, une croissance du PIB d'environ 4,2 % (taux annuel) en octobre révèle une tendance à la hausse susceptible de se prolonger au quatrième trimestre.

Pour la plus grande partie de l'année, la demande domestique s'est avérée être le moteur de la croissance économique. Il semble qu'une meilleure confiance dans les perspectives d'emploi, ainsi que les faibles taux d'intérêt et d'inflation, aient incité les consommateurs à augmenter leurs dépenses. La consommation a cru de façon soutenue tout au long de l'année 1997 : la hausse de 1,3 % au troisième trimestre de 1997 constituait le quatrième trimestre consécutif affichant une croissance supérieure à 1 %.

Graphique 1
L'emploi et le PIB affichent une nette progression



Source : Les comptes nationaux et l'Enquête sur la population active.
* Données non disponibles.

Le marché du travail a fourni, en 1997, sa deuxième meilleure performance des années 90 et ainsi répandu aux attentes soulevées par la progression de plusieurs indicateurs économiques lors du deuxième semestre de 1996. La performance du marché du travail en 1997 rappelle celle de 1994, année de la première véritable création d'emploi après la récession de 1990. Toutefois, pendant les dix-huit mois qui ont suivi l'année 1994, les indicateurs du marché du travail n'ont pas montré de véritable tendance à la hausse, comme plusieurs autres indicateurs de l'économie. Au troisième et quatrième trimestres de 1996, le produit intérieur brut (PIB), les investissements des entreprises, les exportations, la consommation, les ventes au détail et les faibles taux d'intérêt indiquaient un retour aux conditions favorables à la création d'emploi. Celle-ci s'est manifestée avec force au milieu du premier trimestre 1997 pour se poursuivre jusqu'à l'automne, y faire une pause et terminer l'année avec éclat en décembre.

La croissance de l'emploi en 1997 ressemble en plusieurs points à celle de 1994 : elle est constituée d'emplois à temps plein, se manifeste chez les personnes âgées de 25 à 54 ans et repose essentiellement sur les mêmes branches d'activité (les services aux entreprises et le secteur manufacturier) et les mêmes professions (les professionnels) dont la rémunération est généralement plus élevée que la moyenne.

L'amélioration des conditions du marché du travail en 1997 n'a cependant pas donné lieu à une recrudescence de l'activité, contrairement à ce que prévoyaient certains économistes. Le taux d'activité est demeuré à 64,8 %, soit 2,7 points sous le niveau de décembre 1989. En effet, la récession du début des années 90 a fait passer le taux d'activité de 67,5 % en décembre 1989 à 65,5 % en avril 1992, lorsque la chute de l'emploi a pris fin. Avec l'amélioration des perspectives d'emploi, plusieurs observateurs s'attendaient à une augmentation de l'activité, ce qui aurait maintenu une pression à la hausse sur le taux de chômage. Or, en décembre 1997, seules les femmes âgées de 25 à 54 ans avaient un taux d'activité aussi élevé qu'en 1989 (+1,0 %), les jeunes (-9,2 %), les personnes âgées de 55 ans et plus (-2,3 %) et les hommes de 25 à 54 ans (-2,0 %) étaient moins susceptibles d'être sur le marché du travail en 1997 qu'en 1989.

La croissance de l'emploi conjuguée à la stabilité de l'activité a fait diminuer le nombre de chômeurs en 1997 dans tous les grands groupes démographiques. Le taux de chômage avait oscillé autour de 9,7 % au cours de 1995 et 1996, selon les fluctuations de l'activité. La baisse de l'emploi en 1997 a fait baisser le taux de chômage à 9,1 % vers le milieu de l'année 1997, et à 8,6 % en décembre, le plus bas niveau depuis septembre 1990. La baisse du chômage s'est produite chez les personnes sans emploi depuis plusieurs mois, alors que le nombre de personnes en chômage de courte durée augmentait légèrement.

Au cours de l'année 1997, l'emploi s'est accru et le chômage a diminué dans toutes les provinces à l'exception de la Colombie-Britannique, où l'emploi s'est légèrement ment replié.

Ce texte s'appuie essentiellement sur les données de l'Enquête sur la population active (EPA) publiées le 9 janvier 1998. Sauf indication contraire, toutes les données mensuelles ont été désaisonnalisées afin de fournir une meilleure appréciation des tendances sous-jacentes. Les mouvements saisonniers sont causés par des phénomènes annuels réguliers tels les cycles climatiques, les congés, les périodes de vacances, les cycles reliés à la production ou aux récoltes. La désaisonnalisation des données n'élimine pas les fluctuations irrégulières et les cycles à long terme.

Sauf indication contraire, les données sur le PIB ou ses composantes sont appuyées sur les dépenses aux prix des marchés, en dollars de 1992.

Les données contenues dans les tableaux de l'annexe sont basées sur des moyennes de douze mois.

Cette publication a été préparée sous la direction de :

Mike Sheridan, Directeur général, Direction des enquêtes des ménages et du travail

Maryanne Webber, Directrice, Division des enquêtes-ménages (613) 951-2899

Deborah Sunter, Directrice adjointe, Sous-division de l'Enquête sur la population active (EPA), Division des enquêtes-ménages (613) 951-4740

Jean-Marc Lévesque, Analyse (613) 951-2301

Ross McOrmond, Traitement des données (613) 951-4734

Royal Généreux, Traitement (613) 951-4725

avec l'aide du personnel de la sous-division de l'Enquête sur la population active.

Pour des renseignements concernant le contenu et l'analyse, veuillez communiquer avec les auteurs suivants:

Jean-Marc Lévesque

Téléphone: (613) 951-2301

Télécopieur: (613) 951-2869

Courrier électronique: leveja@statcan.ca

Ferroa Vincent

Téléphone: (613) 951-4750

Télécopieur: (613) 951-2869

Courrier électronique: ferrvin@statcan.ca

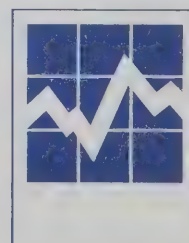
Geoff Bowiby

Téléphone: (613) 951-3325

Télécopieur: (613) 951-2869

Courrier électronique: bowlgeo@statcan.ca

Souignons également la participation de Michel Chevalier (Division des enquêtes ménages) à la rédaction de la présente publication.



Statistique Canada
Division des enquêtes-ménages

Le point sur la population active

Un aperçu du marché du travail en 1997
Hiver 1998 Vol. 2, n° 1

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 1998

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de transmettre le contenu de la présente publication, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, enregistrement sur support magnétique, reproduction électronique, mécanique, photographique, ou autre, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement, sans l'autorisation écrite préalable des Services de concession des droits de licence, Division du marketing, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

Février 1998

N° 71-005-XPB au catalogue
Périodicité : trimestrielle

ISSN 1206-6400

Ottawa

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population, les entreprises, les administrations canadiennes et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques précises et actuelles.

Des données sous plusieurs formes

Statistique Canada diffuse les données sous formes diverses. Outre les publications, des totalisations habituelles et spéciales sont offertes. Les données sont disponibles sur Internet, disque compact, disquette, imprimé d'ordinateur, microfiche et microfilm, et bande magnétique. Des cartes et d'autres documents de référence géographiques sont disponibles pour certaines sortes de données. L'accès direct à des données agrégées est possible par le truchement de CANSIM, la base de données ordnolingue et le système d'extraction de Statistique Canada.

Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet de la présente publication ou au sujet de statistiques ou de services connexes doit être adressée à : Nathalie Caron, Enquête sur la population active, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (téléphone : (613) 951-4168) ou à l'un des centres de consultation régionaux de Statistique Canada :

Halifax	(902) 426-5331	Regina	(306) 780-5405
Montréal	(514) 283-5725	Edmonton	(403) 495-3027
Ottawa	(613) 951-8116	Calgary	(403) 292-6717
Toronto	(416) 973-6586	Vancouver	(604) 666-3691
Winnipeg	(204) 983-4020		

Vous pouvez également visiter notre site sur le Web : <http://www.statcan.ca>

Un service d'appel interurbain sans frais est offert à tous les utilisateurs qui habitent à l'extérieur des zones de communication locale des centres de consultation régionaux.

Service national de renseignements
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants
Numéro pour commander seulement (Canada et États-Unis)
1 800 263-1136
1 800 363-7629
1 800 267-6677

Renseignements sur les commandes/abonnements

Les prix n'incluent pas la taxe de vente

N° 71-005-XPB au catalogue est publié trimestriellement sur **version papier** au coût de 29 \$ le numéro ou 96 \$ pour 4 numéros au Canada. À l'extérieur du Canada, le coût est de 29 \$ US le numéro ou 96 \$ US pour 4 numéros.

Faites parvenir votre commande à Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario) K1A 0T6 ou téléphonez au **(613) 951-7277** ou **1 800 700-1033**, par télécopieur au **(613) 951-1584** ou **1 800 889-9734** ou via l'Internet : order@statcan.ca. Pour un changement d'adresse, veuillez fournir votre ancienne et nouvelle adresse. On peut aussi se procurer les publications de Statistique Canada auprès des agents autorisés, des librairies locales et des bureaux locaux de Statistique Canada.

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois et dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec le centre de consultation régional de Statistique Canada le plus près de chez vous.



N° 71-005-XPB au catalogue

Le point sur la population active

Un aperçu du marché du travail en 1997

Hiver 1998



Catalogue no. 71-005-XPB

Labour Force Update

Older Workers

Spring 1998



Statistics
Canada

Statistique
Canada

Canada

Data in many forms

Statistics Canada disseminates data in a variety of forms. In addition to publications, both standard and special tabulations are offered. Data are available on the Internet, compact disc, diskette, computer printouts, microfiche and microfilm, and magnetic tape. Maps and other geographic reference materials are available for some types of data. Direct online access to aggregated information is possible through CANSIM, Statistics Canada's machine-readable database and retrieval system.

How to obtain more information

Inquiries about this publication and related statistics or services should be directed to: Nathalie Caron, Labour Force Survey, Statistics Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (telephone: (613) 951-4168) or to the Statistics Canada Regional Reference Centre in:

Halifax	(902) 426-5331	Regina	(306) 780-5405
Montréal	(514) 283-5725	Edmonton	(403) 495-3027
Ottawa	(613) 951-8116	Calgary	(403) 292-6717
Toronto	(416) 973-6586	Vancouver	(604) 666-3691
Winnipeg	(204) 983-4020		

You can also visit our World Wide Web site: <http://www.statcan.ca>

Toll-free access is provided **for all users who reside outside the local dialling area** of any of the Regional Reference Centres.

National enquiries line	1 800 263-1136
National telecommunications device for the hearing impaired	1 800 363-7629
Order-only line (Canada and United States)	1 800 267-6677

Ordering/Subscription information

All prices exclude sales tax

Catalogue no. 71-005-XPB, is published quarterly in a **paper version** for \$29.00 per issue or \$96.00 for four issues in Canada. Outside Canada the cost is US\$29.00 per issue or US\$96.00 for four issues.

Please send orders to Statistics Canada, Operations and Integration Division, Circulation Management, 120 Parkdale Avenue, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 or by dialling **(613) 951-7277** or **1 800 700-1033**, by fax **(613) 951-1584** or **1 800 889-9734** or by Internet: order@statcan.ca. For change of address, please provide both old and new addresses. Statistics Canada publications may also be purchased from authorized agents, bookstores and local Statistics Canada offices.

Standards of service to the public

Statistics Canada is committed to serving its clients in a prompt, reliable and courteous manner and in the official language of their choice. To this end, the agency has developed standards of service which its employees observe in serving its clients. To obtain a copy of these service standards, please contact your nearest Statistics Canada Regional Reference Centre.



Statistics Canada
Household Surveys Division

Labour Force Update

Older Workers

Spring 1998 Vol. 2, No. 2

Published by authority of the Minister responsible for Statistics Canada

© Minister of Industry, 1998

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise without prior written permission from Licence Services, Marketing Division, Statistics Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

May 1998

Catalogue no. 71-005-XPB
Frequency: Quarterly

ISSN 1206-6400

Ottawa

Note of appreciation

Canada owes the success of its statistical system to a long-standing co-operation involving Statistics Canada, the citizens of Canada, its businesses, governments and other institutions. Accurate and timely statistical information could not be produced without their continued co-operation and goodwill.

This publication was prepared under the direction of:

Mike Sheridan, Director General, Labour and Household Surveys Branch (613) 951-9480

Deborah Sunter, Assistant Director, Labour Force Survey Program (613) 951-4740

Jean-Marc Lévesque, Analysis (613) 951-2301

Ross McOrmond, Data Processing (613) 951-4734

Royal Généreux, Processing (613) 951-4725

with the assistance of the staff members of Labour Force Survey Program.

Desktop publishing was coordinated by Diane Joannis, with the assistance of Ann Trépanier, Labour and Household Surveys Analysis Division.

For information regarding the contents of the analysis please contact:

Deborah Sunter

Phone: (613) 951-4740

Fax: (613) 951-2869

Email: suntdeb@statcan.ca

Jean-Marc Lévesque

Phone: (613) 951-2301

Fax: (613) 951-2869

Email: levejea@statcan.ca

Geoff Bowlby

Phone: (613) 951-3325

Fax: (613) 951-2869

Email: bowlgeo@statcan.ca

The following symbol is used in this publication:

-- amount too small to be expressed.

Compared to twenty years ago, fewer men aged 55 to 64 are participating in the labour market. In 1976, 76.7% were either working or actively looking for a job, compared to 60.6% by 1997. On the other hand, older women have been increasingly likely to take part in the labour force as their participation rates have risen from 31.8% in 1976 to 36.5% by 1997.

There are many possible causes of declining participation for older men. In the 1970s and 1980s, older workers were able to retire earlier thanks to the Canada and Quebec Pension Plan (C/QPP) program. Also, in the late 1980s, the minimum age at which one could draw C/QPP benefits dropped from age 65 to 60. In 1990's, it has become a concern that the continued drop in the participation rate indicates that older workers, particularly men, are increasingly at risk of losing their jobs, as employers, keen to trim payrolls, no longer require their skills and services. This view is reinforced by the fact that older men lost a disproportionate share of employment earlier this decade.

Evidence suggests that older workers are at greater risk of permanent layoff than are core-age workers 25 to 54 years old, however, the risk is only slightly higher. Once laid-off, they were twice as likely as core-age workers to be without work a year later (63% compared to 30%).

Job losses in the 1990s for older men were concentrated in a few industries, most notably public administration. Employment for older men in this industry declined by 35 % between 1989 and 1997. This is a much greater drop than the decline of 7% among core-age men. However, it is reasonable to assume that the vast majority of older workers leaving governments during the downsizing benefited from pensions, and many received early retirement packages.

Older workers tend to have less formal education than do core-age workers. Around one-third of employed older men and women did not have a high school diploma, well above the percentage of core-age men and women (16% and 12% respectively). Lower education is reflected in the occupations held by older men and women as fewer are employed as higher-skill white-collar workers.

Older workers are also more likely than younger workers to be self-employed. In 1997, about 33% of those over 55 years had their own business as their main employment, compared to 18% of all employed.

Part-time work is becoming more popular among older workers. In 1976, 7% of older employed men worked part-time but by 1997, the rate had doubled to 15%, three times the rate of core-age men. Over the same period, the part-time rate of older employed women grew from 27% to 36%. In 1997, 24% of core-age women worked less than 30 hours per week.

Overwhelmingly, older workers are working part-time because they want to. Among older men working part-time, 82% are voluntarily doing so and among older women, 86%. These proportions are much higher than for core-age men (41%) and core-age women (66%).

Tomorrow's older workers will be very different from those of today. Those currently aged 45 to 54 are much more likely to be using computers and other work-related technologies on the job and are also more likely to participate in job-related education and training. Related to this, the education of tomorrow's older workers also more closely resembles their younger colleagues. Higher pension coverage in the 45 to 54 group suggests that future retirees, will be more able to provide for their own retirement than today's older workers.

Older workers

Introduction

The older workers of today – aged 55 to 64 – were born in the 1930s and early 1940s, and many entered the workforce just as the first wave of the baby boom was starting high school. Although born too early to benefit from the universally accessible and publicly supported education system introduced in the fifties, the majority of this generation of workers reaped the rewards of strong economic expansion. Until the mid 1970s, productivity gains led to increases in real wages and resulted in a rising standard of living for almost all workers and their families. In addition, this generation of workers also benefited from the introduction of universal health care, the Canada and Quebec pension plans, the greater availability of employer-sponsored pension plans, employment insurance schemes, and improved working conditions such as shorter work weeks, and increased paid sick leave and vacation.

Over the 1990s, however, there have been growing concerns that older workers are at greater risk of job loss than younger workers in a labour market that values flexibility and technological expertise. There are also concerns about the preparedness of older workers for retirement, especially when retirement is forced through job

loss with, in many cases, little hope of subsequent employment. Finally, as the baby boom approaches its final years in the labour market, there is a need to anticipate the situation of future older workers and retirees.

This edition of *Labour Force Update* describes the major labour market trends affecting today's older workers and their labour market characteristics. Recent evidence concerning the relative risk of job loss for this cohort is also examined. The publication concludes with a brief look at the transition to retirement and some of the potential differences between today's older workers and those in the next generation.

- Major trends
- Risk of job loss
- Retirement
- Tomorrow's older workers
- Conclusions
- Definitions, data sources and survey methodology
- Statistical appendix
- References

Major trends

Labour force participation

For the last twenty years, those aged 55 to 64 have accounted for roughly 13% of the working age population (15 to 64). However, their share of the labour force has fallen over this period from 10% to 8%.

- Two opposing trends underlie the decline in the share of the labour force accounted for by those aged 55 to 64. Since 1967, the labour force participation rate of older men has fallen quite rapidly. On the other hand, over this period, older women have been increasingly likely to participate in the paid labour force.
- With the introduction of the Canada and Quebec Pension Plans (C/QPP) in the sixties, and a greater availability of private pensions plans, both of which provide the financial opportunity and flexibility to retire earlier, the participation rate of older men has been on a long-term downward trend. This was further encouraged by revisions to the C/QPP in the

eighties allowing workers to retire and collect actuarially reduced pensions once they reached the age of 60.

- In 1976, 76.7% of men aged 55 to 64 were in the labour force. By 1989 the rate was 66.2%. During the recession of the early nineties, the decline accelerated and failed to show any sign of increasing in the early years of the expansion. By 1995, the rate was at an all-time low of 58.9%. Since then, however, the proportion of older men in the labour force has begun to rise, slowly in 1996 to 59.3%, and more quickly in 1997 (60.6%), a year of exceptionally strong employment growth.
- Between 1976 and 1997, the participation rate of women aged 55 to 64 rose from 31.8% to 36.5%. Among women 65 and over, however, labour force participation dropped slightly over the 22 years, from 4.2% to 3.5% (a total of only 69,000 women), probably as a result of less agricultural activity, and perhaps also because of better social security.

Chart 1

In 1997, 55 to 64 years olds accounted for 13% of the working age population but only 8% of the labour force

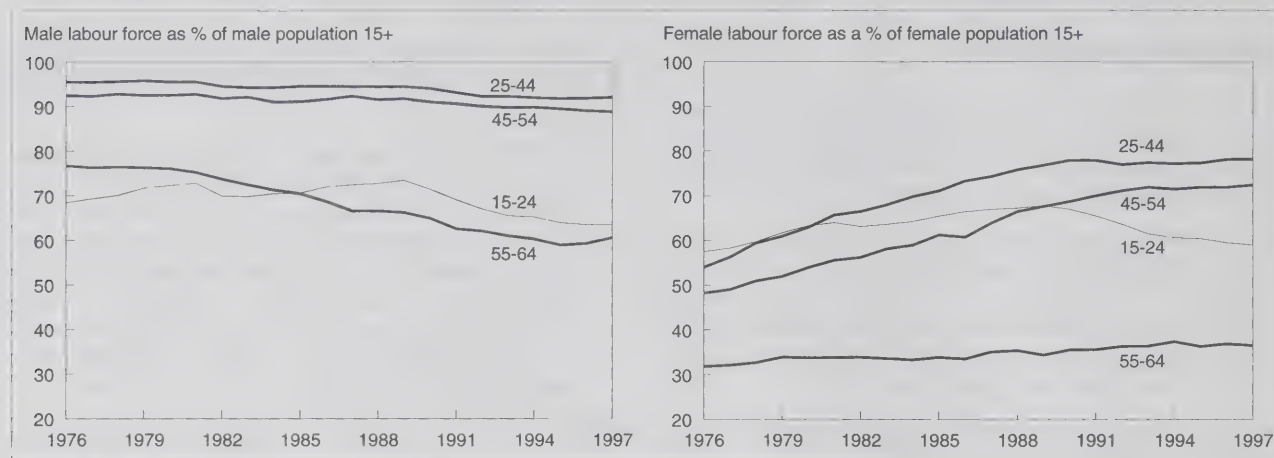


Source: Labour Force Survey

Major trends

Chart 2

Over the long-term, labour force participation has declined among older men and risen among older women



Source: Labour force survey

Chart 3

The participation rate for older men turned up in 1996 and 1997 for the first time in twenty years



Source: Labour Force Survey

- With rising participation among women and falling participation among men, older women now make up 38% of the older labour force, up from 31% twenty years ago.

Trends in employment rates for older males and females mirror the patterns for participation rates.

- The employment rate for older men fell almost 20 percentage points between 1976 and 1995, with the decline particularly pronounced during the recession years of the early 1980s and 1990s. However, the rate has edged up from 54.0% in 1995 to 56.1% in 1997, the first such increase in over two decades.
- The employment rate increased steadily over the last 20 years among older women, rising from 30.3% in 1976 to 33.6% in 1997.

Employment and education

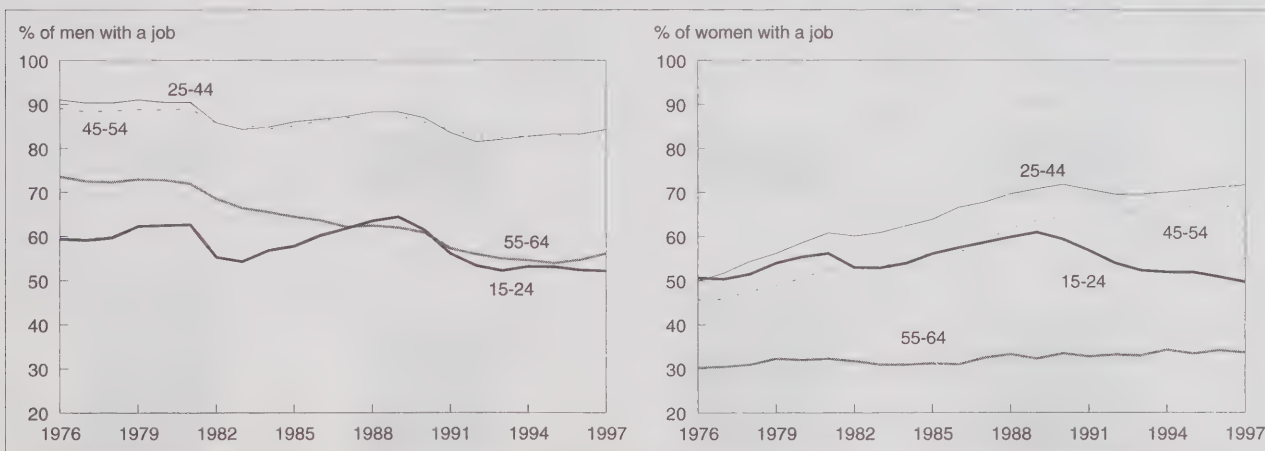
One in ten workers was 55 years of age or more in 1997. Of these 1,359,000 older workers, 502,000 (37%) were women, a significant increase from 31% twenty years ago.

Older workers stand out among all workers as having less education, since they were generally born too early to benefit from the universally accessible and publicly supported education system introduced in the fifties.

- In 1997, 20% of the work force had less than a high school education, and almost half (47%) were between the ages of 55 and 64.
- Just over a third (34%) of employed men aged 55 and over did not have a high school diploma in 1997, more than double the proportion for adult men aged 25 to 54 (16%).
- The difference in educational attainment by age is even more pronounced among employed women. Among those aged 55 and over, 31% had not graduated from high school, almost triple the rate of 12% among employed women aged 25 to 54.
- Similar proportions of older and core-age (25 to 54) employed men had university degrees in 1997, 19% and 21% respectively. In contrast, only 13% of older employed women had a university education, much lower than the 21% for core-age female workers.

Chart 4

Over the long-term, the employment rate of older men has dropped sharply, while it has edged up for older women



Source: Labour Force Survey

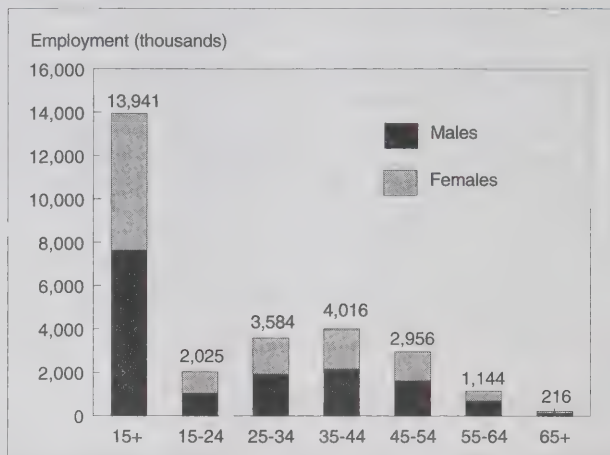
Self-employment

Self-employment has become a much more common form of work, rising from 12% to about 18% of all employment over the last twenty years. Older workers account for much of this growth. The self-employment rate (proportion of workers who are self-employed) has edged up only a few percentage points for most age groups, but for those aged 55 and over, the rate has grown sharply, from 21% in 1976 to 33% in 1997.

- The pace of growth in self-employment has accelerated for the older age group in recent years. In the 1980s, 16% of the growth in self-employment came from those aged 55 and over, in the 1990s they contributed 18% of the net growth.
- While the 55 and over group has had the most growth in self-employment of any age group for both men and women, the increase has been especially strong among older men, rising 15 percentage points over the last two decades to 39%.
- Since 1976, the incidence of self-employment among employed older women has almost doubled, increasing from 13% to 23%.

Chart 5

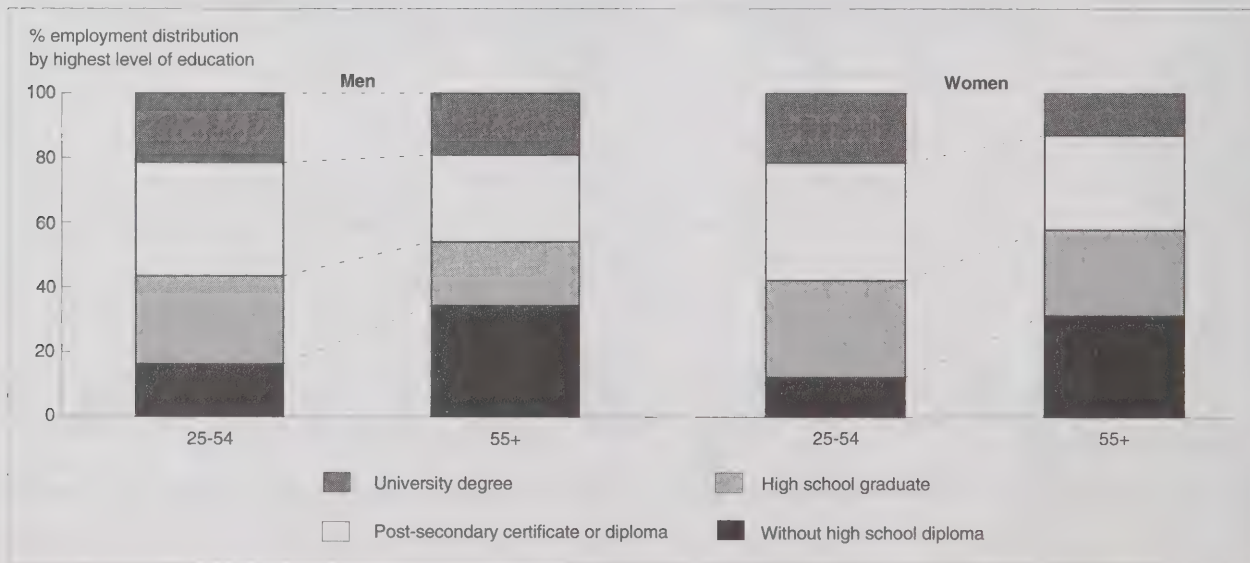
Older workers accounted for almost 10% of employment in 1997



Source: Labour Force Survey

Chart 6

In 1997, older workers were more than twice as likely to have less than a high school education compared to workers aged 25 to 54



Source: Labour Force Survey

Chart 7

Self-employment growth particularly strong among older workers in the 1990s



Source: Labour Force Survey

Table 1
Employment by class of worker, age and sex, 1997

	Men		Women	
	25-54	55+	25-54	55+
	'000			
Total	5,736.5	857.3	4,819.2	502.2
Employees	4,539.2	519.1	4,156.3	369.0
Public	838.2	95.4	939.9	74.0
Private	3,700.9	423.7	3,216.3	295.0
Self-employed and unpaid family workers	1,197.4	338.2	663.0	133.1
Incorporated, with paid help	342.0	86.0	110.3	21.0
Incorporated, without paid help	151.6	39.7	58.8	13.3
Unincorporated, with paid help	173.7	46.2	65.4	13.2
Unincorporated, without paid help	527.3	165.5	397.4	76.7
Working in family business without pay	2.8	--	31.2	8.9
	As percentage of total employment			
Total	100	100	100	100
Employees	79	61	86	73
Public	15	11	20	15
Private	65	49	67	59
Self-employed and unpaid family workers	21	39	14	27
Incorporated, with paid help	6	10	2	4
Incorporated, without paid help	3	5	1	3
Unincorporated, with paid help	3	5	1	3
Unincorporated, without paid help	9	19	8	15
Working in family business without pay	--	--	1	2

Source: Labour Force Survey

Hours of work

When today's older workers started out, part-time jobs were much less common than they are today. For example, in 1976, 12% of all workers put in less than 30 hours per week. Today, almost one in five workers is a part-timer, with the most rapid increase among youths and older workers.

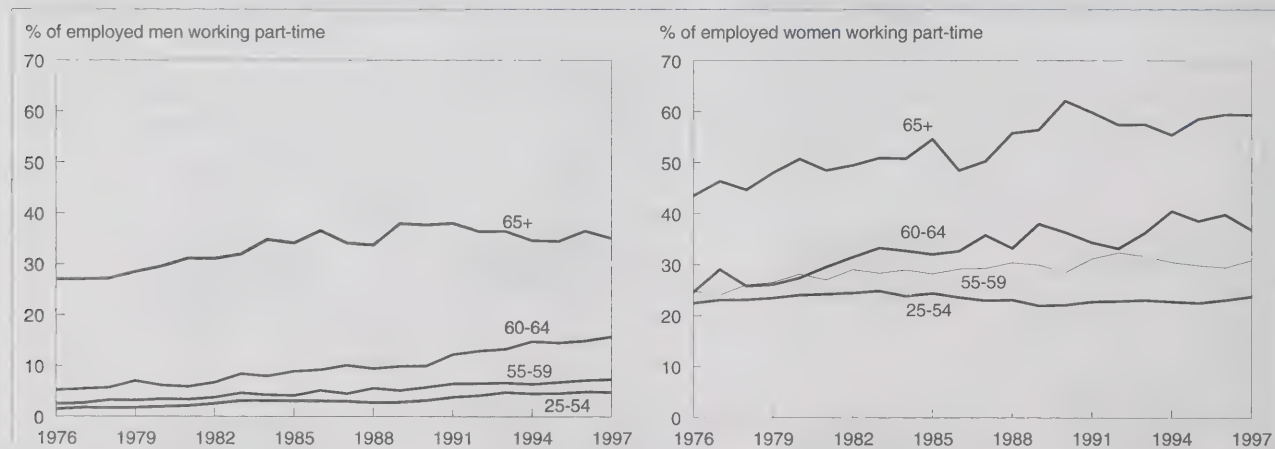
- In 1976, 7% of older men worked part-time. By 1997, the rate had doubled to 15%. Over the same period, the part-time rate of older women grew from 27% to 36%.

- At 15%, older male workers were three times as likely as core-age men to work part-time. The likelihood of part-time work was also much higher among women aged 55 and over than those 25 to 54: 36% compared with 24%.

It has been proposed that older workers should have the opportunity to work part-time at the end of a long career as a way of smoothing their transition out of the labour market and into retirement. A slow transition may also work to the benefit of employers, who gain from the older worker's expertise and assistance in training younger workers. For whatever reason, it is clear that the incidence of part-time rises with age for both older male and female workers.

- In 1997, the part-time rate was 16% for men aged 60 to 64, and 35% for those 65 and more. For women, the rates were 37% and 59% respectively.

Chart 8
Part-time increasingly likely with age



Source: Labour Force Survey

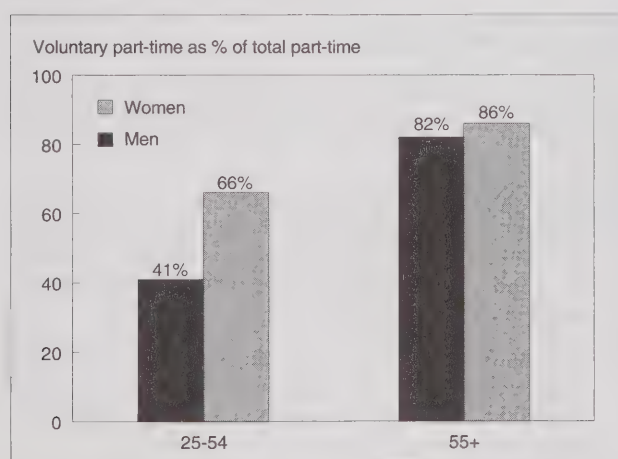
Voluntary and involuntary part-time work

Many people choose part-time work for a variety of reasons ranging from preference to family responsibilities. Not only are older workers much more likely to work part-time than core-age workers, they are also much more likely to do so voluntarily.

- Among older men working part-time, 82% are voluntary. The proportion is even higher among older women – 86%.
- In contrast, only 41% of core-age men working part-time do so voluntarily, while this is the case for two-thirds of core-age women.
- Among the 23,000 men aged 55 and over who were involuntary part-timers in 1997 (could not find a full-time job, or full-time hours were not available because of business conditions), only a quarter actually looked for full-time work. Similarly, among the 26,000 older women working part-time involuntarily, only 15% tried to find full-time work hours.

Chart 9

The vast majority of older workers with part-time jobs chose to work part-time in 1997



Source: Labour Force Survey

Table 2

Reasons for working part-time, age 55+, 1997

	Men	Women
	000's	
Total employed	857.3	502.1
Total part-time	125.5	181.8
Voluntary part-time		
Personal preference	88.4	128.2
Own illness	5.8	6.5
Personal or family responsibilities	3.6	16.6
Other voluntary	4.2	2.6
Involuntary part-time		
Could not find full-time work, or full-time not available, did not look for full-time work	17.4	21.8
Could not find full-time work, or full-time not available, looked for full-time work	5.7	3.8
% of employed working part-time	14.6	36.2
% of part-timers who are involuntary	18.4	14.1
% of part-timers who are voluntary	81.6	85.9

Source: Labour Force Survey

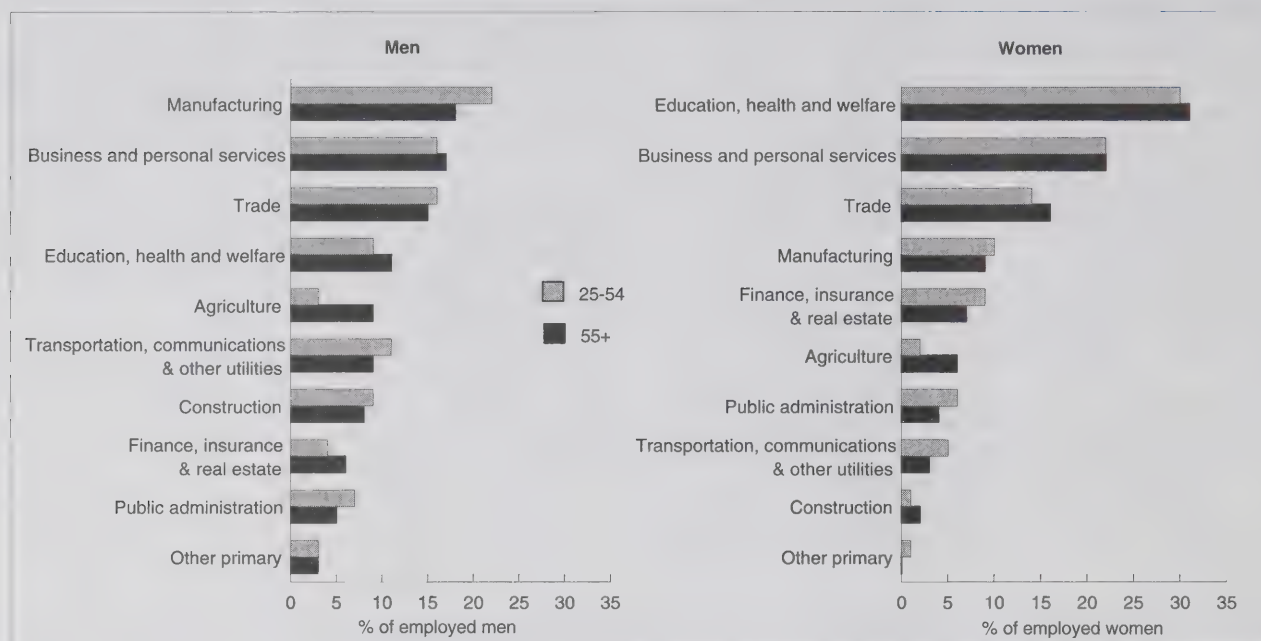
Industry

In 1997, the industrial distributions of core-age and older workers were remarkably similar, especially among women.

- The proportion of older men working in each major industry group differed from core-age by only one or two percentage points in all industries except agriculture and manufacturing. In 1997, 9% of older workers were employed in agriculture, three times the proportion of core-age workers. In the same year, 18% of older men had jobs in manufacturing, while this was the case for 22% of core-age workers.
- For women, the only industry where the employment distribution varied by more than 2 percentage points by age was agriculture. In 1997 6% of older women worked in this industry, compared with 2% for core-age female workers.

Chart 10

Older workers concentrated in same industries as core-age workers in 1997



Source: Labour Force Survey

Occupation

Although the occupational distribution of older and core-age men varied in 1997, the three most common occupations were the same for both age groups: processing, professional, and management.

- On the other hand, older men were more likely than core-age men to be in the “traditional” occupations such as primary, sales and service.
- Differences in the occupational distribution by age group are more pronounced among women. In 1997, a majority of older women were employed in clerical, professional, service and sales, with the greatest concentration in clerical. For core-age women, the two leading occupations were reversed, professionals followed by clerical. Management was the third most common occupation for this younger group, compared with a ranking of fifth among older women.

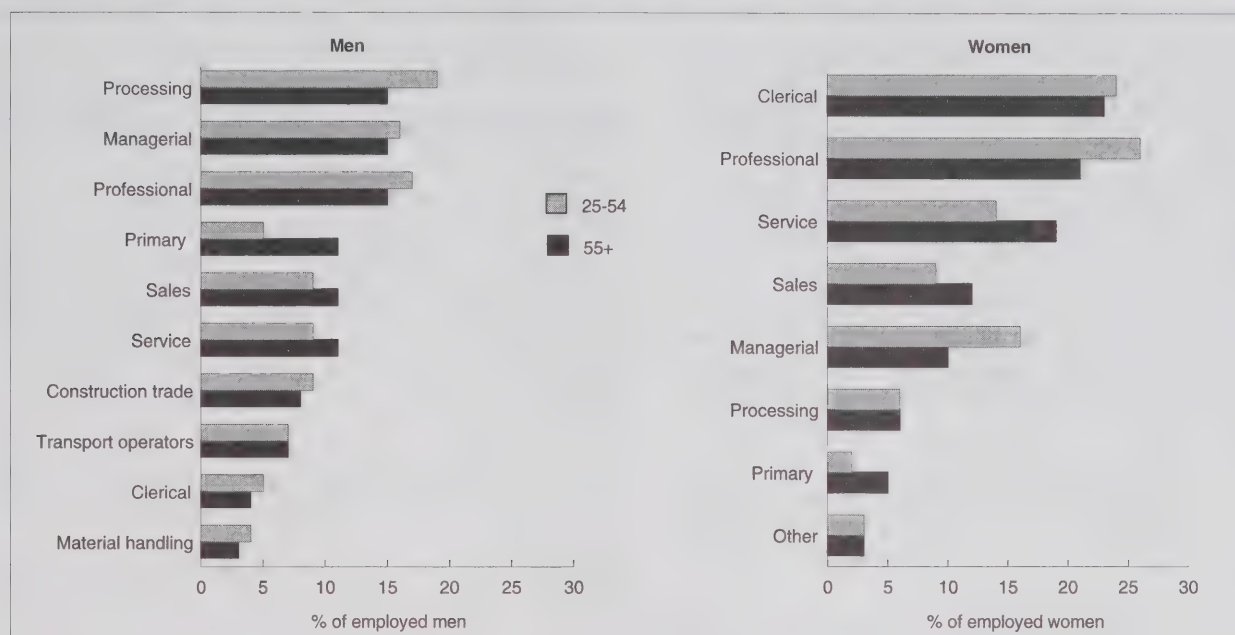
Earnings and benefits

Annual earnings levels of men and women working full-time, full-year are strikingly different, as are the trends by age.

- The gap between older women’s and men’s earnings is larger than the gap for all ages combined. While the overall ratio of female to male earnings for full-time full-year workers in 1995 was 73%, the ratio for older workers was only 66%.
- The earnings of men aged 35 to 54 have changed relatively little for two decades, while those of older men increased over the eighties and converged with the 35 to 54 year old group in the nineties.
- The trend has been quite different for older women. While 35 to 54 year olds have had real wage increases throughout the eighties and nineties, older women, and those aged 25 to 34 experienced little improvement in their paychecks until the nineties. Even with recent improvements, they fall short of the middle-aged group. This probably reflects the higher education and greater concentration of core-age women in managerial and professional occupations.

Chart 11

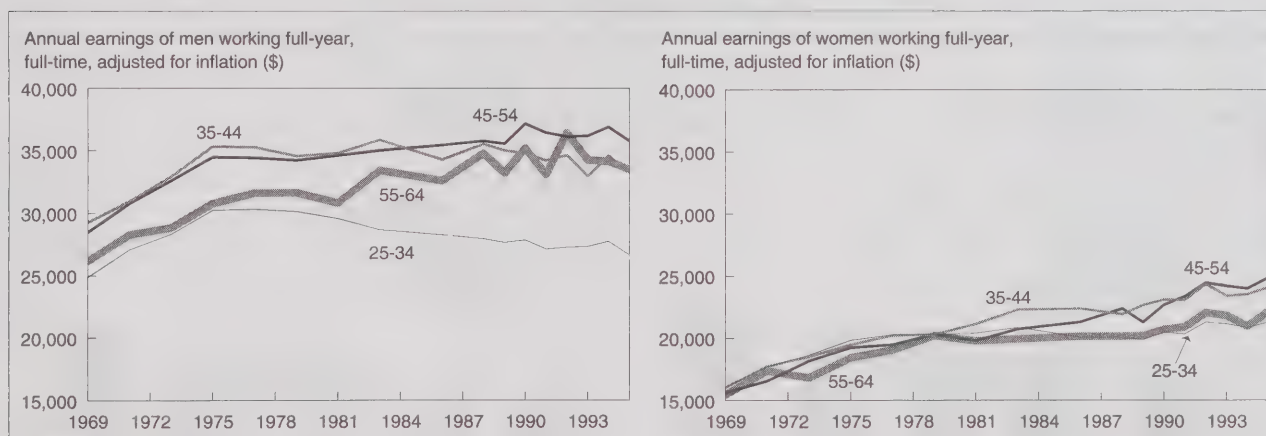
Older men more likely than core-age men to be in "traditional" primary, sales and service occupations



Source: Labour Force Survey

Chart 12

Annual earnings of older workers have almost converged with younger groups



Source: Survey of Consumer Finances

Work-related benefits

In addition to earnings, work-related benefits are another important aspect of remuneration for work. Some benefits improve a worker's current standard of living (dental, health, paid vacation and sick leave). Pensions improve the chances of a better living later in life, and reduce future reliance on social transfers.

- In 1995, male and female older workers were somewhat less likely to receive all types of benefits than those aged 35 to 54.
- Among men, 64% of older workers had pension plans. The proportion was even higher for 45 to 54 year olds (70%), and 35 to 44 year olds (66%). However, pension coverage dropped sharply among men aged 25 to 34 (50%).
- The pattern was not much different for women. At 48%, the rate of pension coverage for older workers was much lower than for those in the next two cohorts, and slightly below the 50% rate for women aged 25 to 34.
- As with wage gains, higher pension coverage among women aged 35 to 54 likely reflects their improved positioning in the labour market, as their higher educational qualifications allow them to move into managerial and professional roles.

- The higher pension coverage rates of men and women in the 35 to 54 age group suggest that future retirees, at least for the next 20 to 30 years, will more likely be able to provide for their own retirement than today's older workers.

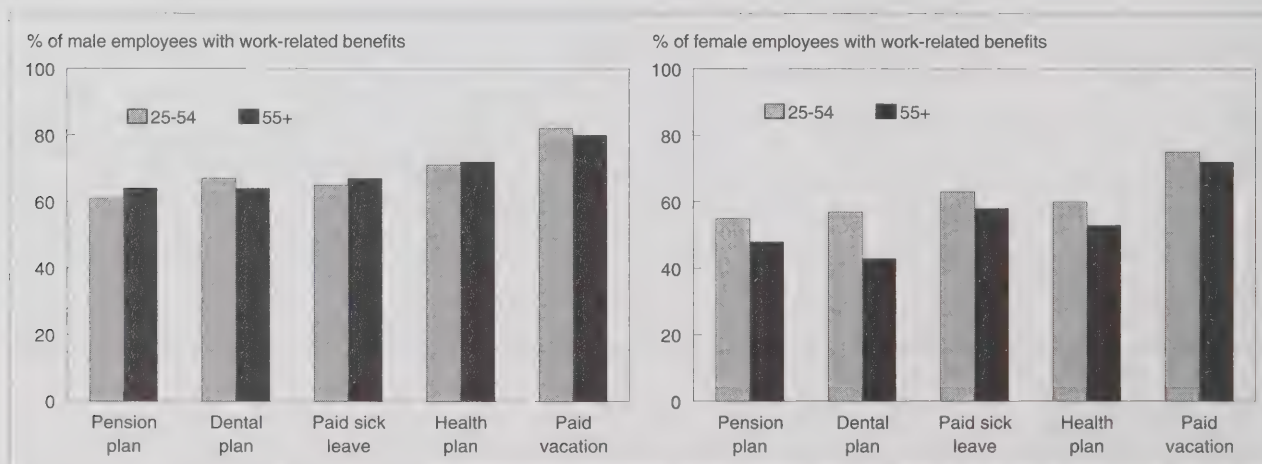
Table 3
Work-related benefits by age and sex, 1995

	Proportion of paid workers covered by:				
	Pension plan	Health plan	Dental plan	Paid sick leave	Paid vacation
	%				
Both sexes					
25-34	50.2	61.4	58.3	58.8	76.0
35-44	61.7	68.3	64.2	65.7	80.3
45-54	63.9	69.5	63.0	68.4	80.1
55+	56.9	63.9	55.7	63.7	76.6
Men					
25-34	50.1	63.9	60.5	57.5	77.5
35-44	66.3	74.7	70.3	68.6	84.2
45-54	69.6	77.5	70.1	70.7	84.8
55+	63.6	71.5	64.4	67.5	80.0
Women					
25-34	50.2	58.6	55.8	60.4	74.2
35-44	57.0	61.7	58.0	62.7	76.3
45-54	58.0	61.0	55.5	66.0	75.1
55+	47.8	53.1	43.4	58.4	71.8

Source: Survey of Work Arrangements, 1995

Chart 13

In 1995, 64% of older male employees and 48% of older female employees had pension plans (RPP or group RRSP)



Source: Survey of Work Arrangements, 1995

Risk of job loss

Throughout most of the 1990s, it has been a commonly held view that older workers, particularly men, are increasingly at risk of losing their jobs, as employers, keen to trim payrolls, no longer require their skills and services. Alternatively, when faced with a mandate to downsize, employers may choose to encourage earlier retirement in order to avoid or reduce the need to layoff younger workers. These notions have been reinforced by the downward trend in the participation rate and the employment rate of older workers. It should be noted, however, that in 1996 and 1997, when job growth accelerated, both rates began to climb for older men, the first sign of a turnaround in the downward trend in the last twenty years.

Did older workers lose a disproportionate share of employment in the 1990s recession?

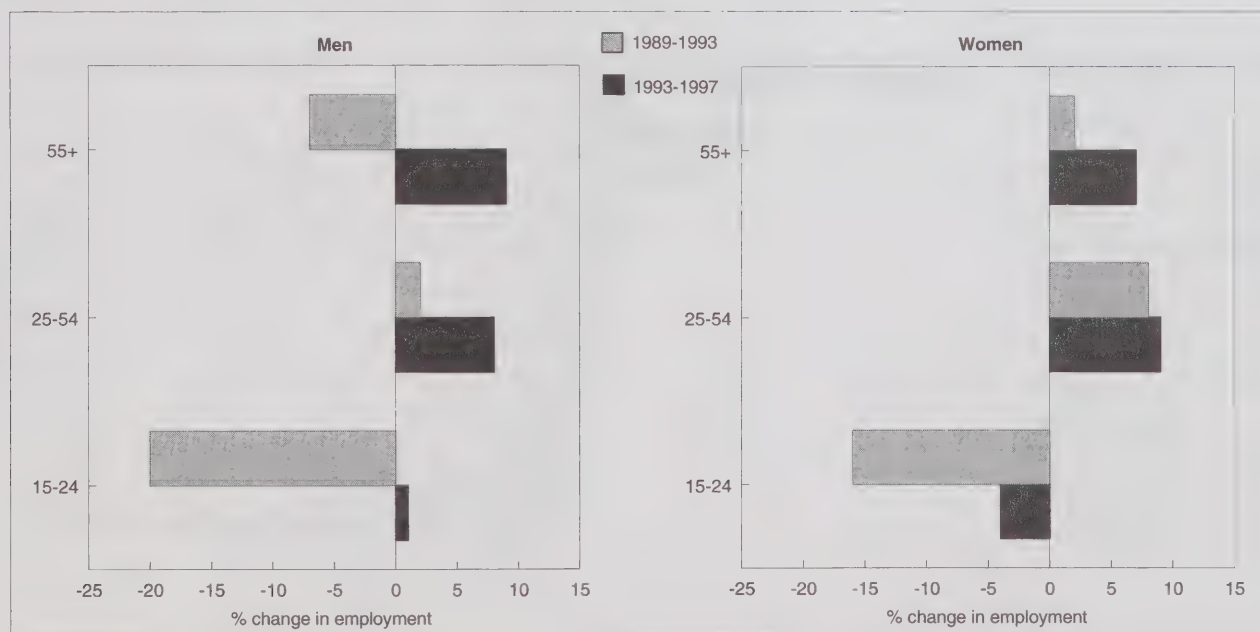
- Between 1989 and 1993, total employment fell by 0.5% (-71,000). Two groups were most affected: youths and

older men. While employment rose for both men and women in the core-age group despite the recession, and also rose 2% for older women, employment among men aged 55 and over fell by 7% over the four years.

- However, since the employment level and rate for older men has been on a long-term decline much the same as their participation rate, it is not immediately obvious how much of this employment decline was part of the trend to earlier retirement and how much was the result of job loss.
- Since 1993, employment has increased among older men, but at a much lower rate than for older women or core-age men and women. Coupled with the losses in the recession, these recent gains leave employment for older male workers a mere 1% above the level of 1989.

Chart 14

Between 1989 and 1993, employment fell by 7% among older men



Source: Labour Force Survey

Risk of job loss

Underlying this overall slight increase in older worker employment are quite different trends by industry. Job losses since 1989 for older men have been concentrated in a few industries, most notably public administration.

- Although employment in manufacturing declined by 20% for older men during the recession, gains since then have returned their employment in that industry to close to the 1989 level.
- An employment loss of 16% in other primary (fishing, mining and forestry) occurred mostly during the recession years. Although large in percentage terms, this represents a decline of only 4,000 workers.
- Employment in construction has also begun to improve for older workers over the past few years, but, despite recent gains, remains down 12% or 9,000 workers.
- Although employment in public administration fell for older workers during the recession, the losses were much larger between 1993 and 1997, leaving a net

decline over the 1990s of 35% (-21,000). This was a much greater decline in relative terms than the drop of 7% among core-age men from the public administration payrolls. However, it is reasonable to assume that the vast majority of older workers leaving governments during the downsizing benefited from pensions, and many received early retirement packages (see section on Retirement).

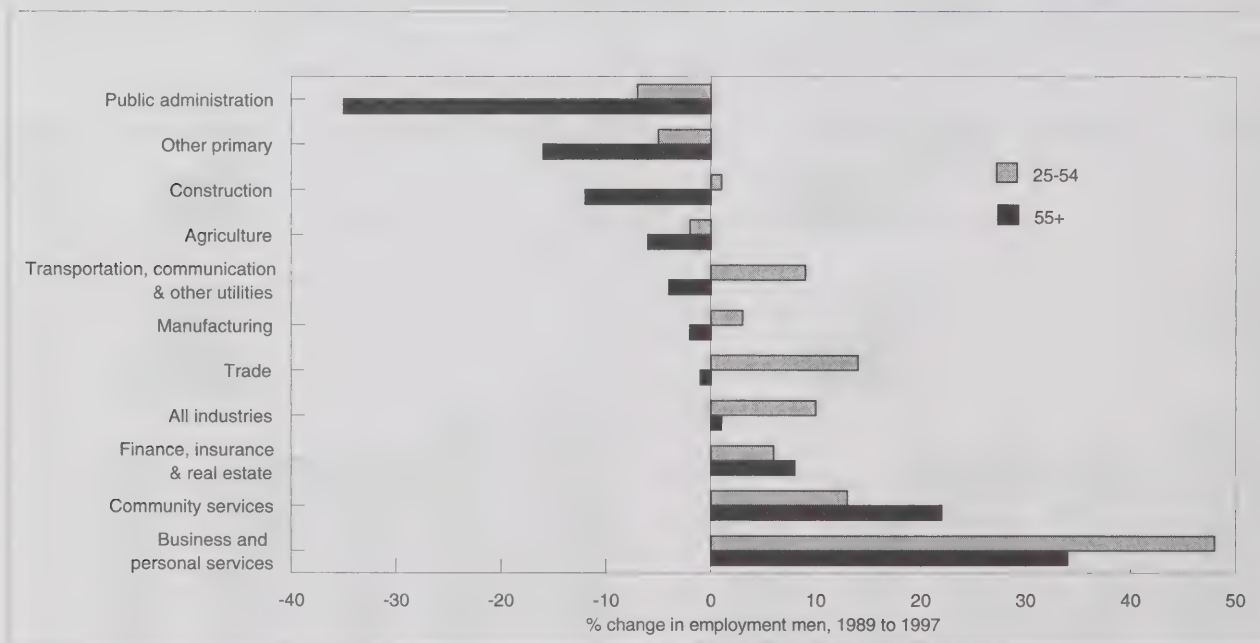
Unemployment

In 1997, there were 1.4 million unemployed in Canada. Of these, 101,000 (7%) were 55 years of age or more, the same proportion as in 1989 and slightly above the 6% in 1976.

- The unemployment rate in 1997 for older men was 6.7%, compared with 7.9% among core-age men. For women, age made less difference to the rate, which was 7.3% for the older group and 7.9% for the core-age group.

Chart 15

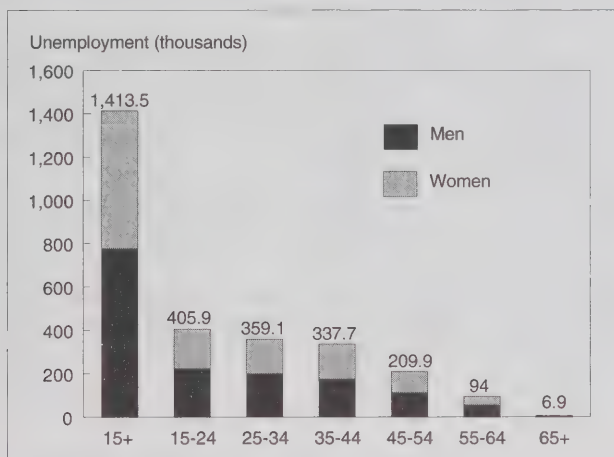
Employment has declined sharply for older men in public administration



Source: Labour Force Survey

Chart 16

In 1997, there were 101,000 unemployed people aged 55 and over, 7% of all unemployment



Source: Labour Force Survey

- This convergence in unemployment rates for older and core-age women is a relatively new phenomenon. The gap began to narrow in the eighties, and has almost closed over the nineties.
- In contrast, there has been little change in the relationship between older and core-age men's unemployment rates. Differences are greater during recessions, with little evidence of a narrowing or widening gap over the long term.

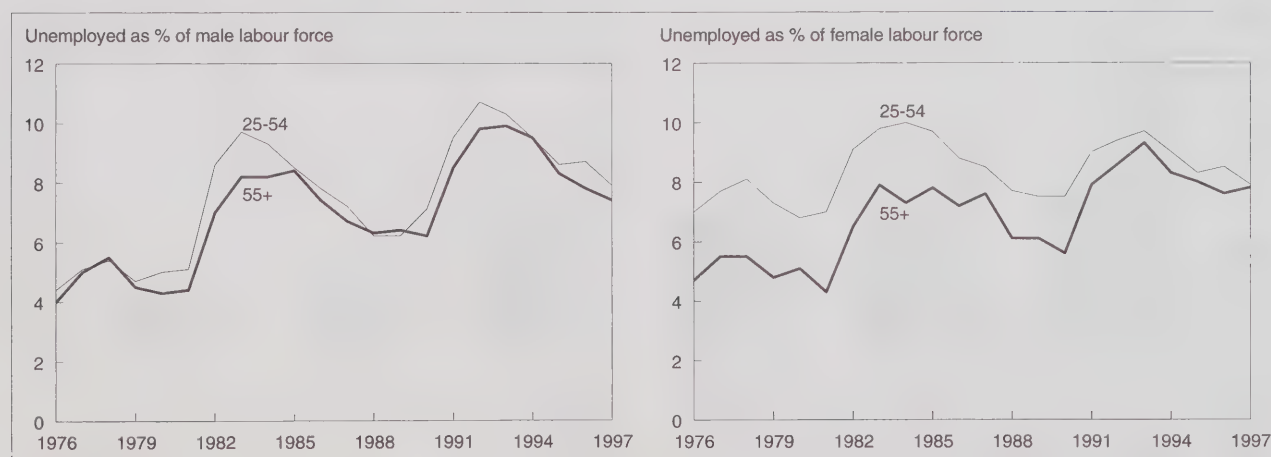
Duration of unemployment

Since the early 1980s, all age groups have experienced an increased likelihood of long-term unemployment, but this has been especially the case with older workers.

- The proportion of unemployed older men who had been looking for work for at least a year peaked at 27% in 1994 and 1995, then fell back to 20% by 1997. At the peak, the proportion was much higher than the 19% for core-age unemployed men. In 1997, the difference was only 2 percentage points.
- Among unemployed older women, the proportion who were unemployed for at least a year peaked at 22% in 1995 and 1996, and has barely declined in 1997 to 20%, still much higher than the 12% among core-age unemployed women.

Chart 17

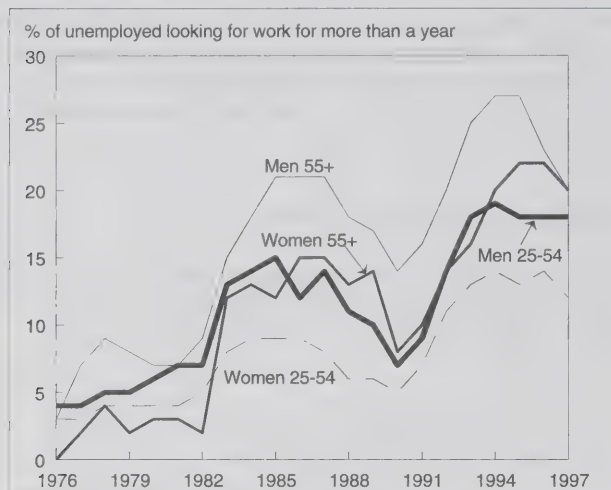
The unemployment rate of older women has converged with that of core-age women



Source: Labour Force Survey

Chart 18

Long-term unemployment more likely among older men and women



Source: Labour Force Survey

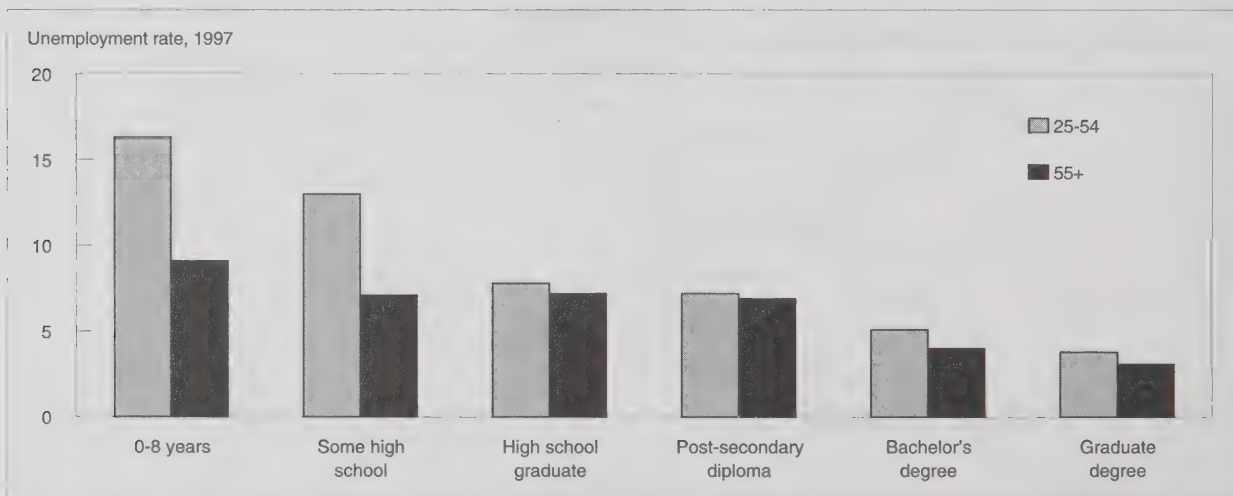
Education and unemployment

As is well known, the likelihood of unemployment tends to decrease markedly as education increases. For older workers, this relationship holds, but much less so than for core-age workers.

- In 1997, the unemployment rate for those aged 55 or more ranged from 9.1% for those with the lowest level of education, to 3.1% for those with graduate degrees. In comparison, the range for core-age workers was 16.3% compared with 3.8%.
- At least part of the reason for the weaker relationship is that retirement is an option for older men and women out of work. The lower the education, the lower the participation rate, and this relationship increases with age. For example, after age 60, only 12% of those with some high school were in the labour force in 1997, compared with 25% for those with a bachelor's degree.

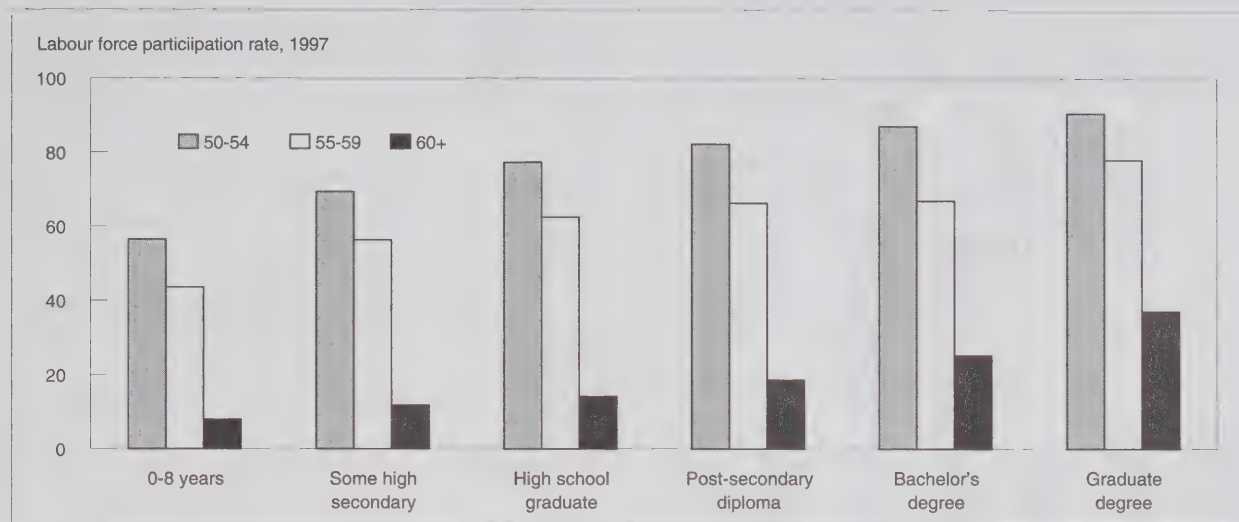
Chart 19

For older workers, lower education was associated with higher unemployment rates, but less so than for core-age workers



Source: Labour Force Survey

Chart 20

Older workers with lower education tend to leave the labour force at a younger age

Source: Labour Force Survey

Risk of permanent layoff

It is commonly believed that older workers are at greater risk of losing their jobs than core-age workers, since they are less likely to have the latest skills required in a highly technical labour market. What is the evidence?

- Between the late 1970s and the early 1990s, the risk of permanent layoff changed very little for the overall working population¹. While there were cyclical variations, there was very little evidence of an upward trend in the layoff rate. The exception has been older workers.

1 This study is based on the Longitudinal Worker File (LWF) created by Statistics Canada. The LWF is a 10% random sample of all Canadian workers. It was constructed by integrating data from three sources: the Record of Employment files of Human Resources Development Canada, the T4 files of Revenue Canada, and the Longitudinal Employment Analysis Program file of the Business and Labour Market Analysis Division, Statistics Canada.

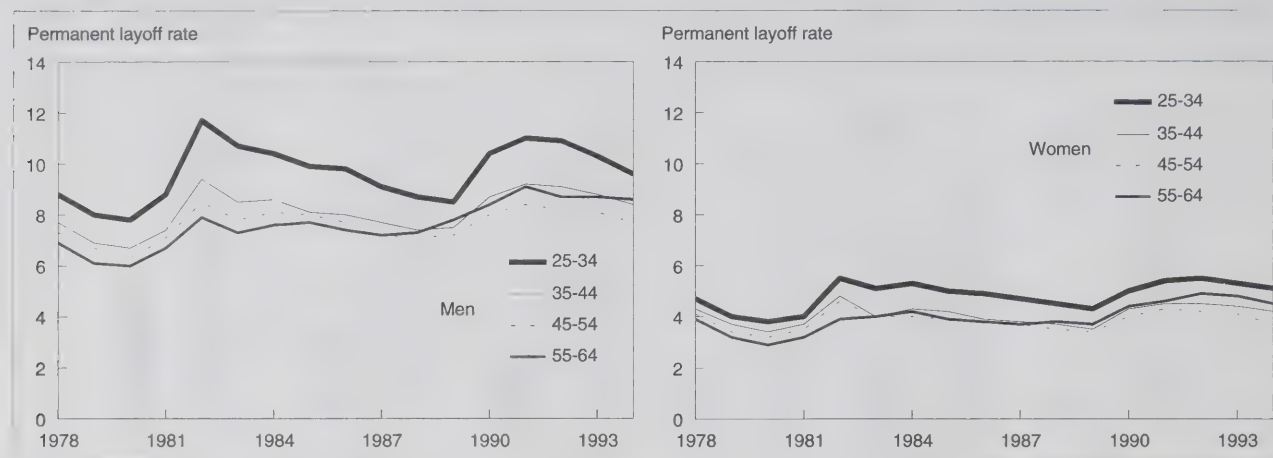
In the LWF, job separations are classified into three categories (quits, temporary layoffs, permanent layoffs and other). Permanent separation rates are calculated as the number of permanent separations divided by the total number of persons employed at any time during the year. For more information, and a full discussion of the findings of this study, see "An Overview of permanent layoffs", *Perspectives on Labour and Income*, Catalogue no. 75-001-XPE, Autumn 1997.

- Least likely to experience an involuntary job loss in the late seventies, the layoff rate for older workers increased over the eighties, and was slightly higher than core-age workers by 1994 (the most recent year for which this type of data is available). However, the increase has not been strong: the permanent layoff rate for older men rose from 6.9% to 8.6%. For women the increase was even smaller, from 3.9% to 4.5%.
- Consistent with the trends outlined above, a survey² of workers displaced from their jobs during the 1981-82 recession found that, at that time, older workers were less likely to be laid off than younger workers. However, once they had lost a job, they tended to be unemployed much longer, and were also more likely to leave the labour force.

2 To address questions about the labour market adjustments of workers who lost jobs between 1981 and 1984, Human Resources Development Canada sponsored a Displaced Workers Survey as a supplement to the January 1986 Labour Force Survey. For information about this survey and a discussion of findings, see *Job loss and labour market adjustment in the Canadian economy*, Catalogue no. 11F0019MPF no. 5, Statistics Canada, 1987.

Chart 21

Risk of permanent layoff increased slightly for older workers over the last 20 years

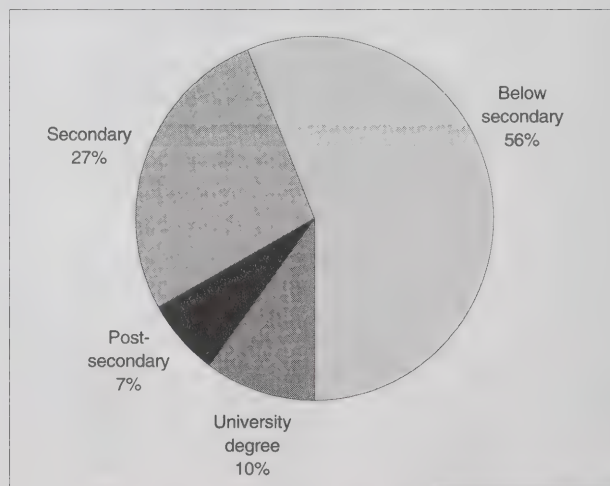


Source: Analytical Studies Branch, Statistics Canada

- A 1996 study³ shows that once laid off, older workers were twice as likely to still not have a new job a year later, 63% compared with 30% for core-age workers. Of those without work a year after job loss, only 47% were looking for employment compared with 70% of the core-age group.
- The risk of layoff for older workers was also clearly elevated where education was lowest. Over the study period, 56% of older workers who were permanently laid off had not graduated from high school – more than three times the proportion of older workers currently employed without a high school diploma.

Chart 22

The majority of older workers laid off in 1995 and 1996 had not graduated from high school



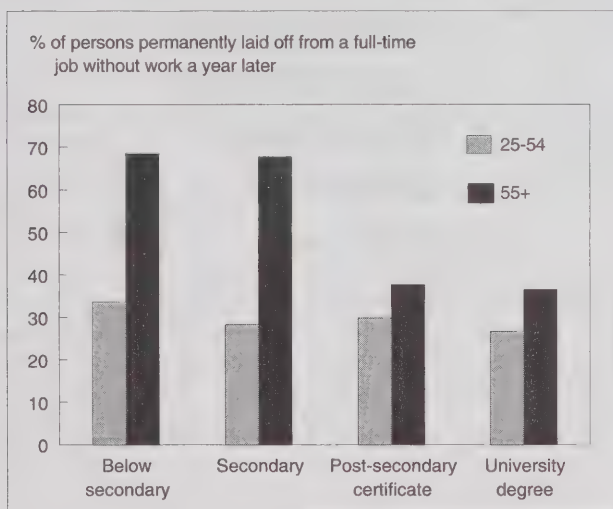
Source: 1996 Survey of Changes in Employment

³ Unpublished data from the Survey of Changes in Employment, sponsored by Human Resources Development Canada. This survey provides information on the employment history, and job search activities and outcomes of persons experiencing a change in their employment status or a job interruption between July 1995 and September 1996.

- Education also made a difference to the likelihood of subsequent employment for older workers, while it had much less impact for core-age workers. More than two thirds of older workers without post-secondary schooling were still without a job a year after layoff, compared with just over a third of those with university degrees.
- For older workers, the risk of permanent layoff was highest in the Atlantic region and Quebec, and lowest in Ontario. The proportion of older workers experiencing a permanent layoff was close to the national average in the western provinces.

Chart 23

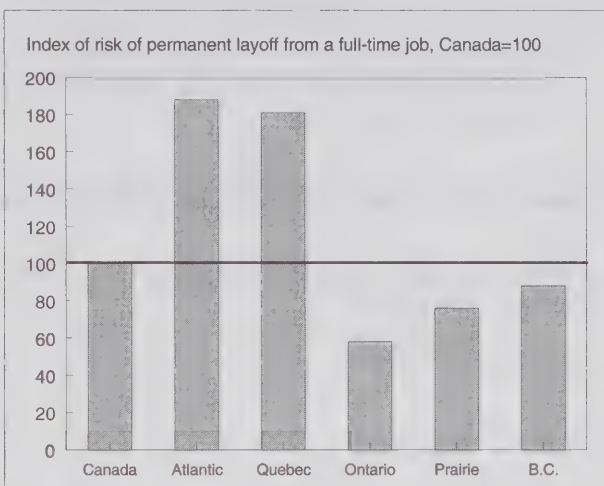
For older workers, education had a bigger impact on the likelihood of employment following lay-off



Source: 1996 Survey of Changes in Employment

Chart 24

For workers 55 and older in the Atlantic region and in Quebec, the risk of permanent layoff was almost twice the national average



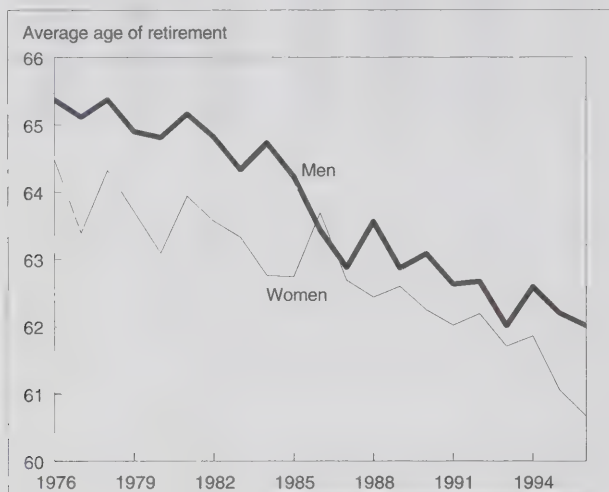
Source: 1996 Survey of Changes in Employment

Retirement

The average age of retirement has fallen dramatically. By 1996, it was 62 for men and 61 for women, down from 65 and 64 respectively in 1976. Earlier retirement is the driving force behind the long-term decline in older male participation rates. For women, participation rates have been edging up despite a fairly steady decline in their average retirement age.

Chart 25

The average age of retirement has dropped steadily for both men and women



Source: Labour Force Survey

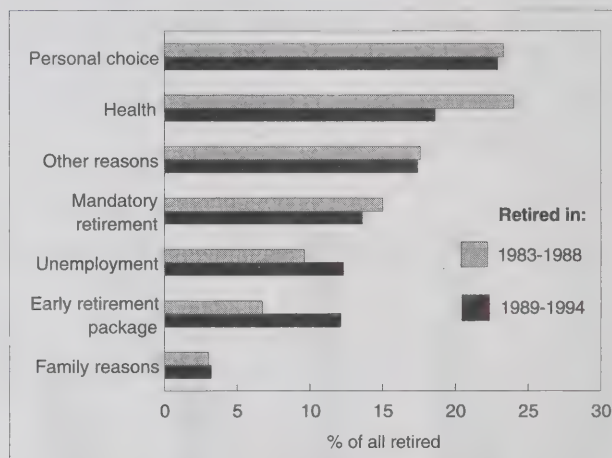
For many older workers, retirement is a planned event initiated by choice. For others, it can be triggered by ill health, the opportunity of a golden handshake, or by a permanent layoff or business failure.

Declines in the average age of retirement over the nineties have been interpreted by some as an indication of more difficult labour market conditions for older workers. It is often suggested that early retirees are being pushed out of the labour force, rather than being pulled by the lure of retirement. However, the reasons for retiring have changed only marginally between the expansion years of the eighties and the recession-dominated years of the early nineties.

- Personal choice and health remained the leading reasons for retirement in the early 1990s.
- But more retired because of early retirement packages or unemployment than in the expansion years of the 1980s.

Chart 26

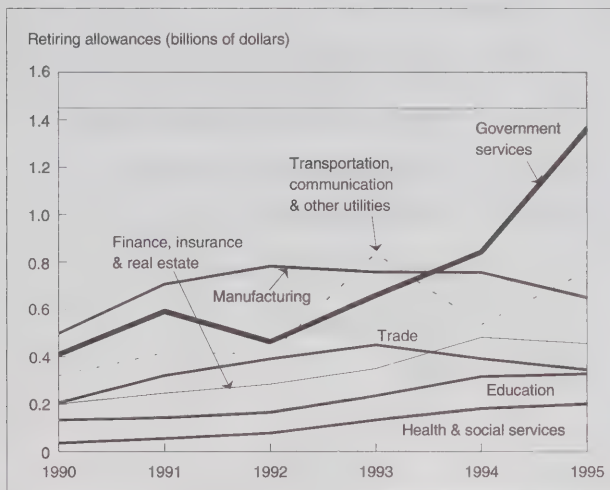
Personal choice and health remain top reasons for retirement



Source: General Social Survey, 1994

- With corporate downsizing in the early nineties, and government cutbacks in more recent years, the amount of money paid out annually in retiring allowances (golden handshakes and normal severance payments) has taken off, more than doubling from 2 billion to 4.5 billion dollars from 1990 to 1995.

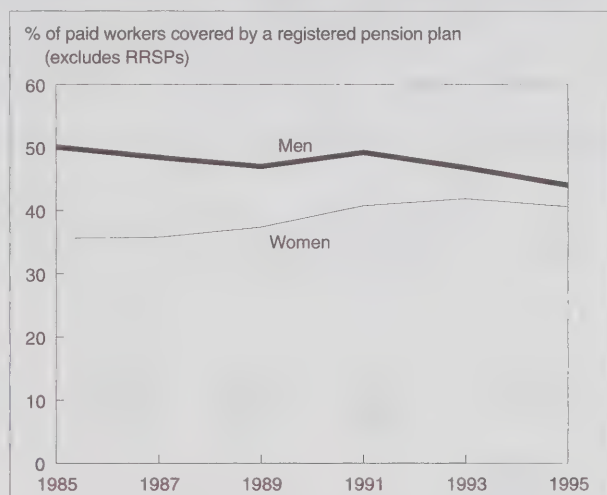
Chart 27

Government services has led the increase in retirement allowances over the 1990's

Source: Income and Expenditure Accounts Division

- While the proportion of workers with RPPs declined slightly, the number of persons who made a contribution to a registered retirement savings plan (RRSP) in any given year more than doubled between 1985 and 1996, from 2.8 million to almost 6 million.¹ While this is an encouraging sign that more people are preparing for retirement, available data do not show how many contribute consistently over time, and the distribution of accumulated savings among workers.

Chart 28

Pension coverage falling for men, rising for women

Source: Pension Plans in Canada, January 1, 1996

Pension coverage

Pensions form an important part of financial security in retirement. Registered pension plans (RPP) are plans established by either employers or unions to provide retirement income to employees. Between 1985 and 1995, the proportion of workers who were members of RPPs edged down, 44% to 42%.

- Over this period, the registered pension coverage rate fell from 50% to 44% among men, and advanced from 36% to 41% for women. In 1995, women accounted for 44% of all RPP members compared to 35% ten years earlier.

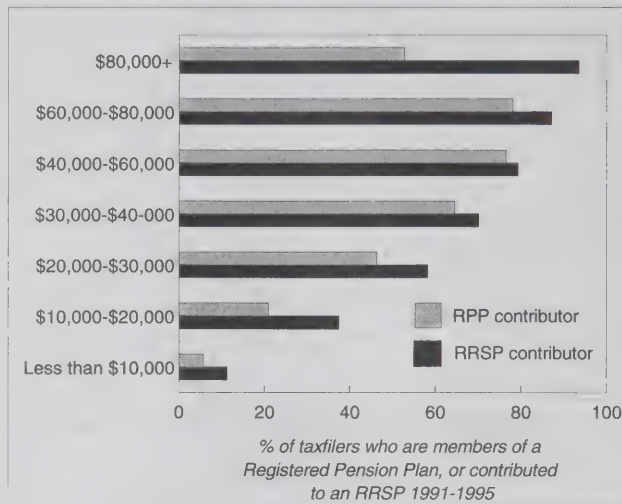
¹ This data is from Small Area and Administrative Data Division, Statistics Canada.

Not surprisingly, income makes a big difference to the likelihood of having either an RPP or making contributions to an RRSP. Nine out of ten individuals earning \$30,000 to \$39,999, and virtually everyone in higher income groups, saved for retirement at least once between 1991 and 1995.

- Almost 66% of taxfilers aged 25 to 64 participated in RPPs or RRSPs between 1991 and 1995.
- Participation was highest among those with annual incomes of \$30,000 or more (82%).
- However, among the 41% of tax filers whose average annual income was less than \$20,000 a year, 67% had made no RPP or RRSP contributions.
- For those without pensions, social security benefits like OAS/GIS and C/QPP will likely be an important source of retirement income. While these benefits bring some measure of financial security, those with private pensions will have much greater spending power to make their retirement enjoyable.

Chart 29

The more you make, the better the chance you will be covered by an RPP or RRSP



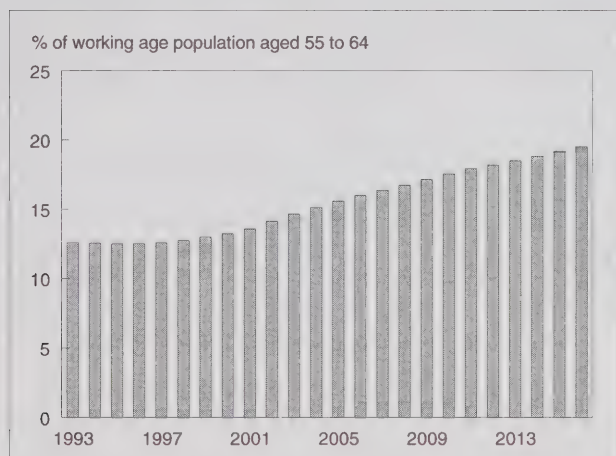
Source: Pension Plans in Canada, January 1, 1996

Tomorrow's older workers

As the population ages, there will be a growing pool of older workers. Between 1976 and 1997, 55 to 64 year olds accounted for 13% of the working age population. Beginning in 1998, that share has begun to increase, and is projected to reach 20% by the year 2016.

Chart 30

55 to 64 year olds will account for a growing share of the working age population



Source: Demography Division (assuming high growth)

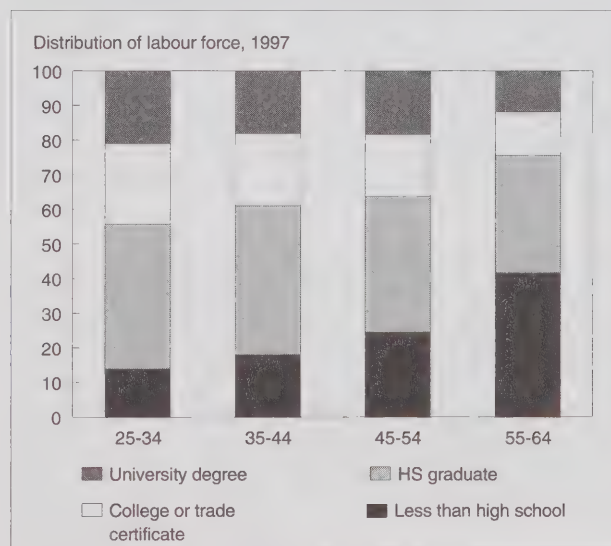
This means that there will be an almost complete inversion of the age structure of the working age population, with the ratio of 15 to 24 year olds to 55 to 64 year olds dropping from 164% in the early 1990s, to only 88% by 2015. This could lead to considerable pressure to keep more older workers in the work force, reversing the recent trend to earlier retirement.

There are some important differences in the characteristics of tomorrow's older workers (those currently 45 to 54) compared to those of today's older workers, and these may make it easier and more likely for them to remain in the workforce longer.

- Tomorrow's older workers are much more likely to already be using computers and other work-related technologies on the job. In 1994, only 39% of older male workers used computers at work, while the rate was 46% for 45 to 54 year olds, almost as high as that for workers aged 35 to 44 (50%).
- The pattern was similar among women. While only 38% of workers aged 55 to 64 used computers, the rate increased to 50% for those aged 45 to 54 and 60% for the younger cohort.
- Workers aged 45 to 54 are also much more likely to participate in job-related education and training activities, with a training rate of 24% compared with only 10% of today's older workers.

Chart 31

The education profile of tomorrow's older labour force (aged 45 to 54 today) more closely resembles younger cohorts than those currently aged 55 to 64



Source: Labour Force Survey

- Finally, the educational level of tomorrow's older workers more closely resembles their younger colleagues than does that of today's older workers. In 1997, 18% of those in labour force who were 35 to 44 and 25% of 45 to 54 years olds did not have a high school diploma, compared with 42% of 55 to 64 year olds.
- Similarly, almost one in five 45 to 54 year olds had a university degree, about the same rate as younger cohorts, and close to double the 12% of 55 to 64 years olds with degrees.
- If today's trends persist into the future, women will account for a larger share of older workers and they may be better positioned financially than today's older female workers for retirement, since their wages are likely to be higher, and they are more likely to have private pension plans.
- Tomorrow's older male workers are also more likely to be able to provide for themselves in retirement, since more are likely to be covered by private pensions.

Better pension coverage may have the effect of encouraging earlier retirement. But many observers argue that we will not be able to afford a continuation of this trend. As the population ages, there will be relatively fewer workers aged 25 to 54 to support the needs of both the young and the old. In addition, employers may increasingly value the expertise and dedication of older workers, and the continuing shift of the labour market into jobs that require the manipulation of information rather than goods may make it more feasible for older workers to extend their time in the workforce.

While it is too early to tell if the long-term trend to earlier and earlier retirement is already a thing of the past, the recent turnaround in the participation rates of older men suggests that, at the very least, the trend may be slowing down.

Conclusion

This decade opened with the longest economic downturn since the “dirty thirties”, and a recovery that appeared at first to be almost “jobless”. Although the labour market has picked up markedly the beginning of 1997, there is a lingering perception that today’s workplace is not as friendly as it used to be for older workers. There is concern that this group of workers, particularly men, are now at greater risk of involuntary job loss than younger adults in a labour market that increasingly values post-secondary education, technological skills and flexibility. This notion has been reinforced by the precipitous decline in the participation rate of older men over most of the 1990s. Even early retirement is seen by some as a sign that older workers are being pushed out of the labour market, rather than attracted away from it by the benefits of “freedom fifty-five”.

Recent evidence suggests that the risk of involuntary job loss is overstated for most of today’s older workers. Indeed, the risk may disappear almost entirely in upcoming years when greying boomers are likely to be needed to supplement the ranks of a shrinking pool of younger workers. Nevertheless, there is some indication that the labour market became more precarious in the 1990s for at least some older workers.

Between the late 1970s and early 1990s, the risk of permanent layoff changed very little for the overall working population. The risk, however, actually increased slightly for older workers over this period. Least likely to experience an involuntary job loss in the late 1970s, their permanent layoff rate rose over the 1980s, and was slightly higher than workers aged 35 to 54 by 1994. However, the increase has not been strong: the permanent layoff rate for older men rose from 6.9% to 8.6%. For women, the increase was even smaller, from 3.9% to 4.5%. It is also worth noting that government downsizing accounted for much of the increase, and this phenomenon is not likely to continue indefinitely.

While the risk of layoff has risen only slightly, there are groups of older workers who appear to be especially vulnerable: those with relatively low levels of education, and those in the higher unemployment areas of the Atlantic provinces and Quebec. The perception of vulnerability is probably reinforced by the fact that, once laid off, older workers have a much harder time finding a replacement job than younger adults, especially the majority who lack post-secondary qualifications.

The impact of job loss for older workers is far from homogeneous. For example, a significant proportion of older workers who lost jobs in the 1990s were government workers, most of whom were probably eligible for early retirement packages that provided a bridge to their normal retirement benefits. Those who experienced job loss without such compensation are clearly at a disadvantage, at least until they are old enough to receive C/QPP benefits. In the interim, they may face serious barriers to re-employment.

Self-employment may have played an increasing role as an alternative means of employment. In recent years, the pace of growth in self-employment among older workers has accelerated, especially for men. Those with high levels of education and in professional occupations were most likely to take advantage of this option.

Reasons for retirement are complex and diverse, but there is little indication that the continued drop in the average age of retirement has been solely the result of forced exits from the labour force. In fact, the reasons for retirement have changed only marginally between the expansion years of the 1980s and the recession-dominated years of the early 1990s. While there was almost a doubling in the proportion who retired because of early retirement incentives, up from 7% to 12%, the proportion reporting unemployment as their main reason for retirement rose only slightly, from 10% to 12%. Personal choice and health remained the leading reasons in the early 1990s.

The next generation of older workers may face pressures of a different kind. They may be encouraged to stay in the labour market longer, to ease the dependency burden of an aging population on a shrinking pool of younger workers. This may be more feasible in the high tech workplace, where information manipulation, rather than physical strength, is required to do the job. And tomorrow’s older workers have the advantage of higher levels of education, and more experience at adapting to technological change.

Definitions, data sources and survey methodology

Definitions

Adults – People 25 years of age and older.

Core-age – Persons aged 25 to 54.

Duration of unemployment – Number of continuous weeks during which a person has been on temporary lay-off or without work and looking for work. Respondents are required to look for work at least once every four weeks, they are not required to undertake job search activities each week in order to be counted as unemployed. The Labour Force Survey (LFS) measures duration of incomplete spells of unemployment, since the information is collected only from those currently unemployed. A spell of unemployment is interrupted or completed by any period of work or withdrawal from the labour force.

Earnings (employees) – Annual wages and salaries from paid employment before taxes and other deductions.

Employees (private) – Those who work as employees of a private firm or business.

Employees (government or public) – Those who work for a local, provincial or federal government, for a government service or agency, a crown corporation, or a government owned public establishment such as a school or a hospital.

Employment – Employed persons are those who, during the reference week did any work for pay or profit, or had a job and were absent from work.

Employment rate (employment/population ratio) – Number of employed persons expressed as a percentage of the population 15 years of age and over. The employment rate for a particular group (age, sex, province etc.) is the number employed in that group expressed as a percentage of the population for that group.

Industry – The general nature of the business carried out by the employer for whom the respondent works (main job only). If a person did not have a job during the survey reference week, the information is collected for the last job held, providing the person worked within the previous twelve months.

Involuntary part-time – (See Reasons for working part-time).

Labour force – Civilian non-institutional population 15 years of age and over who, during the survey reference week, were employed or unemployed.

Level of education – Highest level of schooling completed.

Occupation – Refers to the kind of work persons were doing during the reference week, as determined by the kind of work reported and the description of the most important duties. For those not currently employed, information on occupation is collected for the most recent job held within the previous year.

Older workers – Refers to workers aged 55 or over. Also defined as persons aged 55 to 64, in order to remove the impact of changes in the age structure of the population on trends in participation and employment rates.

Participation rate – Total labour force expressed as a percentage of the population aged 15 years and over. The participation rate for a particular group (for example, women aged 55 to 64 years and over) is the labour force in that group expressed as a percentage of the population for that group.

Part-time/Full-time – Part-time employment consists of persons who usually work less than 30 hours per week at their main or only job. Full-time employment consists of persons who usually work 30 hours or more per week at their main or only job. This information is available for those currently employed or who last worked within the previous year.

Part-time employment rate – Total number of people working part-time expressed as a percentage of those who were employed.

Pension plans

Canada and Quebec Pension Plan (C/QPP) – Is a government sponsored pension plan based on a worker's contributory period and earnings during that period.

Registered Pension Plan (RPP) – Is an employer sponsored pension plan. Benefits are linked to any of the following: contributions, length of participation, earnings, and the benefit formula. Includes Defined Benefit (benefit specified but not how much the employer must contribute) and Defined Contribution plans (employer contribution rate specified but benefit not specified). See

“Pension plan potpourri”, *Perspectives on Labour and Income*, Catalogue no. 75-001-XPE, Summer 1995.

Registered Retirement Savings Plans (RRSP) – Each year, nearly all individuals with earned income are credited with a specific amount of RRSP contribution opportunity or “RRSP room”. These contributions are sheltered from income tax until withdrawal from the plan. The amount of room is based on earned income and pension credits, if any. Contributions are voluntary and can be withdrawn at any time.

Permanent layoff – Persons who have been released permanently by their employer, with no expectation of recall, for involuntary reasons such as business conditions, downsizing, or relocation. The permanent layoff rate is the number of persons permanently laid off during a specified period of time expressed as a percentage of all paid workers over the same time period. (For a description of the methodology used to calculate the permanent layoff rates presented in this publication, see “An overview of permanent layoffs”, *Perspectives on Labour and Income*, Catalogue no. 75-001-XPE, Autumn 1997.)

Population – The target population covered by the LFS survey corresponds to all persons aged 15 years and over residing in the provinces of Canada, with the exception of the following: persons living on Indian reserves, full-time members of the regular Armed Forces, and persons living in institutions (for example, inmates of penal institutions and patients in hospitals or nursing homes who have resided in the institution for more than six months).

Public/Private sector employment – The public sector includes employees in public administration at the federal, provincial and municipal levels, as well as in Crown corporations, liquor control boards and other government institutions, such as schools, government owned hospitals and public libraries. The private sector comprises all other employees and self-employed owners of businesses (including unpaid family workers in those businesses), and self-employed persons without businesses.

Reason for working part-time – All respondents who usually worked less than 30 hours per week at their main or only job are asked if they want to work more or less than 30 hours at a (single) job or business. Depending on the response, the main reason for working part-time is collected. Those who respond that they want to work less than 30 hours – *voluntary part-time* – are asked the main reason for not wanting to work 30 or more hours per week. Responses include: own illness, personal or family responsibilities, going to school, personal preference, other.

For those who respond that they want to work 30 or more hours per week, the main reason for working less than 30 hours is collected. Responses include: own illness, personal or family responsibilities, going to school, business conditions, could not find work with 30 or more hours, other. Those whose response is “business conditions” or “could not find work with 30 or more hours” are considered *involuntary part-time* workers. Involuntary part-timers are also asked if they looked for work with 30 or more hours during the past four weeks.

Retirement – Retirement is a complex process, unique to each person, and can be defined in a number of ways. In Statistics Canada’s General Social Survey, a retired person is defined as a previously employed individual who reported retirement as his or her main activity during the week preceding the survey. The LFS defines retired persons as those who stated that they left a job or business within the previous 12 months because of retirement.

Retiring allowances – Are lump sum payments received by employees on retirement or loss of a job and include settlements for unused sick leave, payments in recognition of long service or compensation for job termination. Pension benefits are not included.

Self-employed – There are three types of workers who are considered self-employed:

Working owners of incorporated businesses – working owners of an incorporated business, farm or professional practice. This group is further subdivided into those with and without paid help;

Working owners of unincorporated businesses and other self-employed – working owners of a business, farm or professional practice that is not incorporated and self-employed persons who do not have a business (for example, baby-sitters and newspaper carriers). This group is further subdivided into those with and without paid help;

Unpaid family workers – persons who work without pay on a farm or in a business or professional practice owned and operated by another family member living in the same dwelling.

Unemployment – Unemployed persons are those who did not work during reference week and were available for work. They also had to have looked for work in the past four weeks unless they were on temporary layoff or had a job to start within the next four weeks.

Voluntary part-time – (See Reasons for working part-time).

Youths – Individuals aged 15 to 24 years of age.

Data sources

Data for this publication were drawn from the following sources:

Labour Force Survey (LFS)

This publication draws heavily on LFS data available on the *Labour Force Historical Review on CD-ROM, 1997* (no. 71F0004XCB). Unpublished data is available on a cost-recovery basis.

General Social Survey, 1994

Information about this survey, and analysis concerning the retirement patterns of Canadians is presented in *Canada's Changing Retirement Patterns: Findings from the General Social Survey*, Catalogue no. 89-546-XPE, 1996.

Pension

Information on pensions is collected and published by the Pension Section of Labour Division, Statistics Canada. Data presented in this publication can be found in:

Pension Plans in Canada, January 1996, Catalogue no. 74-401-XPB.

Retirement Savings through RPPs and RRSPs, 1991 to 1995, Catalogue no. 74F0002XPB.

Survey of Changes in Employment

This survey, sponsored by Human Resources Development Canada, provides information on the employment history, and job search activities and outcomes of persons experiencing a change in their employment status or a job interruption between July 1995 and September 1996. Enquiries can be directed to Lecily Hunter, Special Surveys Division, (613) 951-0597, or by e-mail at rbilec@statcan.ca.

Survey of Consumer Finances (SCF)

SCF is designed to collect detailed data on the amount and sources of income of individuals, families and households. Information on earnings by age group is available from Income Statistics Division of Statistics Canada by calling (888) 297-7355 toll-free or (613) 951-7355.

Survey of Work Arrangements, 1995

Sponsored by Human Resources Development Canada, this survey was conducted in November 1995 as a supplement to the LFS, to collect additional information on work hours, work schedules, and work-related benefits. For more information, please contact Ernest Akyeamong at (613) 951-4624, e-mail: akyeern@statcan.ca

Perspectives on Labour and Income, Catalogue no. 75-001-XPE

This is a quarterly publication that covers a variety of topics concerning labour and income. Over the years, *Perspectives* has featured many articles concerning older workers, retirement and pensions. For more information, contact Marie Paul Robert at (613) 951-4628, e-mail: robemar@statcan.ca.

Other sources on older workers include:

Survey of Labour and Income Dynamics (SLID)

SLID is a longitudinal household survey conducted by Statistics Canada. It is designed to capture changes in the economic well-being of individuals and families over time and the determinants of their well-being. Individuals originally selected for the survey, are interviewed once or twice per year for six years, and are asked information about their labour market experiences, income and family circumstances.

The first reference year of the survey was 1993. For further information about SLID, contact Phil Giles at (613) 951-2891, e-mail: giles@statcan.ca

The Census of Population

Conducted every five years since 1971, the Census collects labour market information from a one in five sample of the entire population. For more information, contact Ron Logan at (613) 951-6909, e-mail: loganron@statcan.ca.

Labour Force Survey Methodology

The LFS is a monthly household survey of a sample of individuals who are representative of the civilian, non-institutionalized population 15 years of age or older in Canada's ten provinces. Specifically excluded from the survey's coverage are residents of the Yukon and Northwest Territories, persons living on Indian reserves, full-time members of the Canadian Armed Forces and inmates of institutions. These groups together represent an exclusion of approximately 2% of the population aged 15 or over.

Canada's population lives in various geographic areas such as provinces and regions within provinces. For the purposes of sampling, the population in these areas is further partitioned into strata, in order to maximize the reliability of the estimates while keeping collection costs at a minimum. Households in strata are not selected directly. Instead each stratum is divided into clusters, and then a sample of clusters is selected in the stratum. Then, in each selected cluster, a sample of households is chosen. Chosen in this fashion, the sample is representative of the population.

The number of households sampled across the country has varied over the years as a result of varying levels of funding, and improvements in the survey design. The sample size has been 52,350 households since July 1995. The sample is allocated to provinces and strata within provinces in the way that best meets the need for reliable estimates at various geographic levels. These include national, provincial, census metropolitan areas (large cities), economic regions, and employment insurance regions.

The LFS follows a rotating panel sample design, in which households remain in the sample for six consecutive months. The total sample consists of six representative sub-samples or panels, and each month a panel is replaced after completing its six month stay in the survey. Outgoing households are replaced by households in the same or a similar area. This results in a five-sixths month-to-month sample overlap, which makes the design efficient for estimating month-to-month changes. The rotation after six months prevents undue respondent burden for households that are selected for the survey.

Demographic information is obtained for all persons in a household for whom the selected dwelling is the usual place of residence. LFS information is obtained for all civilian household members 15 years of age or older. Respondent burden is minimized for the elderly (age 70 and over) by carrying forward their responses for the initial interview to the subsequent five months in survey.

Appendix

Table 1
Distribution by main activity, participation and unemployment rate by age, sex and educational attainment,
Canada, 1997 annual average

	Population	Distribution			Not in Labour Force	Rate	
		Employed full-time	Employed part-time	Unem- ployed		Partici- pation	Unem- ployment
	'000				%		
Both sexes							
15 and over							
Total	23,687	47.7	11.2	6.0	35.2	64.8	9.2
0-8 years	2,801	18.4	3.9	4.0	73.7	26.3	15.2
Some secondary	4,485	30.4	12.8	8.2	48.7	51.3	16.0
High school graduate	4,430	52.8	11.4	6.2	29.6	70.4	8.8
Some post-secondary	2,159	45.3	16.8	7.2	30.6	69.4	10.4
Post-secondary certificate	6,480	59.4	11.2	5.7	23.6	76.4	7.5
University degree							
Bachelors	2,271	66.1	11.7	4.3	17.8	82.2	5.3
Master's or doctorate	1,061	70.1	9.9	3.2	16.8	83.2	3.8
15 to 24 years old							
Total	3,972	27.8	23.1	10.2	38.8	61.2	16.7
0-8 years	201	11.1	9.9	9.9	69.2	30.8	32.1
Some secondary	1,503	11.9	23.9	11.6	52.6	47.4	24.6
High school graduate	697	43.7	21.7	10.8	23.7	76.3	14.2
Some post-secondary	773	26.6	28.6	8.8	36.0	64.0	13.8
Post-secondary certificate	621	49.0	21.2	8.9	20.9	79.1	11.3
University degree							
Bachelors	159	52.2	20.0	6.6	21.3	78.8	8.4
Master's or doctorate	18	49.3	22.4	--	20.8	79.2	--
25 to 44 years old							
Total	9,744	67.4	10.6	7.2	14.9	85.1	8.4
0-8 years	354	41.4	5.6	11.9	41.2	58.8	20.2
Some secondary	1,220	55.8	8.8	11.0	24.4	75.6	14.5
High school graduate	2,044	66.9	10.5	7.1	15.5	84.5	8.4
Some post-secondary	858	64.1	11.4	7.7	16.8	83.2	9.3
Post-secondary certificate	3,370	71.5	11.1	6.6	10.8	89.2	7.4
University degree							
Bachelors	1,354	73.5	11.9	4.9	9.7	90.3	5.4
Master's or doctorate	545	76.9	10.5	3.9	8.7	91.3	4.2
45 to 54 years old							
Total	3,928	65.3	9.9	5.3	19.4	80.6	6.6
0-8 years	385	44.4	6.3	7.3	42.1	58.0	12.6
Some secondary	578	56.6	8.8	7.1	27.5	72.5	9.7
High school graduate	765	64.9	11.0	4.9	19.1	80.9	6.1
Some post-secondary	252	65.3	10.5	5.5	18.6	81.4	6.8
Post-secondary certificate	1,227	69.2	10.9	5.3	14.6	85.4	6.2
University degree							
Bachelors	447	74.9	10.3	3.8	11.0	89.1	4.2
Master's or doctorate	274	81.5	8.4	2.8	7.2	92.8	3.1

Table 1
**Distribution by main activity, participation and unemployment rate by age, sex and educational attainment,
 Canada, 1997 annual average (continued)**

	Population	Distribution				Rate	
		Employed full-time	Employed part-time	Unem- ployed	Not in Labour Force	Partici- pation	Unem- ployment
	'000				%		
Both sexes (concluded)							
55 to 59 years old							
Total	1,367	46.2	9.3	4.5	40.0	60.0	7.5
0-8 years	269	33.1	5.9	4.6	56.4	43.6	10.5
Some secondary	250	42.1	9.3	4.6	44.0	56.1	8.2
High school graduate	233	47.3	10.7	4.4	37.5	62.5	7.1
Some post-secondary	76	49.7	9.0	6.2	35.0	64.9	9.6
Post-secondary certificate	358	50.4	10.6	5.3	33.7	66.3	8.0
University degree							
Bachelors	102	53.2	11.5	2.4	32.9	67.1	3.5
Master's or doctorate	81	68.4	7.3	2.2	22.1	77.9	2.9
60 to 64 years old							
Total	1,192	24.9	7.5	2.7	64.9	35.1	7.8
0-8 years	309	18.9	4.3	2.7	74.1	25.9	10.4
Some secondary	237	20.7	7.4	2.2	69.7	30.3	7.4
High school graduate	191	23.9	7.7	3.3	65.1	34.9	9.4
Some post-secondary	56	26.0	8.5	3.0	62.6	37.4	7.9
Post-secondary certificate	278	29.7	9.2	2.7	58.4	41.6	6.6
University degree							
Bachelors	68	31.3	10.1	2.9	55.5	44.5	6.5
Master's or doctorate	52	48.0	12.3	--	37.3	62.6	--
65 to 69 years old							
Total	1,119	7.2	4.7	0.5	87.6	12.4	4.1
0-8 years	349	4.6	2.6	--	92.6	7.4	--
Some secondary	224	6.3	3.9	--	89.4	10.6	--
High school graduate	172	6.6	4.8	--	88.0	12.0	--
Some post-secondary	50	6.8	7.0	--	85.0	15.0	--
Post-secondary certificate	236	8.3	5.9	1.1	85.2	15.0	5.9
University degree							
Bachelors	51	15.8	9.5	--	73.7	26.4	--
Master's or doctorate	37	20.6	11.4	--	66.8	33.7	--
70 and over							
Total	2,366	1.9	1.7	--	96.4	3.6	--
0-8 years	934	1.3	0.8	--	97.9	2.1	--
Some secondary	473	1.5	1.4	--	97.1	3.0	--
High school graduate	329	1.6	1.6	--	96.7	3.3	--
Some post-secondary	94	2.5	3.4	--	94.0	6.3	--
Post-secondary certificate	391	2.1	2.3	--	95.6	4.6	--
University degree							
Bachelors	91	6.2	3.6	--	90.1	10.0	--
Master's or doctorate	53	6.5	8.6	--	84.6	16.4	--

Appendix

Table 1
Distribution by main activity, participation and unemployment rate by age, sex and educational attainment,
Canada, 1997 annual average (continued)

	Population	Distribution				Rate	
		Employed full-time	Employed part-time	Unem- ployed	Not in Labour Force	Partici- pation	Unem- ployment
	'000				%		
Men							
15 and over							
Total	11,630	58.9	6.9	6.7	27.5	72.5	9.2
0-8 years	1,307	27.1	3.5	5.5	63.9	36.1	15.3
Some secondary	2,247	41.6	10.1	9.7	38.6	61.4	15.8
High school graduate	2,050	67.4	6.2	7.1	19.2	80.8	8.8
Some post-secondary	1,039	53.9	12.3	7.7	26.1	73.9	10.4
Post-secondary certificate	3,200	71.3	5.0	6.1	17.5	82.5	7.4
University degree							
Bachelors	1,137	74.2	6.2	4.4	15.2	84.8	5.2
Master's or doctorate	650	75.4	6.4	2.8	15.4	84.6	3.3
15 to 24 years old							
Total	2,020	32.6	19.6	11.1	36.6	63.4	17.6
0-8 years	117	15.0	9.9	11.7	63.4	36.5	31.9
Some secondary	799	16.3	21.6	12.8	49.3	50.7	25.2
High school graduate	371	53.2	16.6	11.3	18.8	81.2	13.9
Some post-secondary	376	30.7	24.8	9.7	34.8	65.2	14.9
Post-secondary certificate	283	54.7	16.1	9.3	19.9	80.1	11.6
University degree							
Bachelors	64	58.7	15.7	5.6	20.0	79.9	7.0
Master's or doctorate	9	50.4	20.2	--	21.8	70.7	--
25 to 44 years old							
Total	4,873	80.0	4.2	7.8	8.0	92.0	8.5
0-8 years	183	52.3	3.4	15.0	29.2	70.8	21.2
Some secondary	668	70.7	4.0	12.2	13.1	86.9	14.0
High school graduate	982	82.2	3.7	7.8	6.3	93.7	8.4
Some post-secondary	416	75.8	5.4	7.8	10.9	89.0	8.8
Post-secondary certificate	1,679	84.1	3.7	7.1	5.1	94.9	7.5
University degree							
Bachelors	648	83.8	5.6	5.0	5.6	94.4	5.3
Master's or doctorate	298	85.8	5.3	3.5	5.4	94.6	3.7
45 to 54 years old							
Total	1,964	79.2	3.8	5.8	11.2	88.8	6.5
0-8 years	184	58.9	2.6	8.8	29.8	70.2	12.5
Some secondary	287	73.5	3.4	8.0	15.1	84.9	9.4
High school graduate	333	80.4	4.0	5.7	10.0	90.1	6.3
Some post-secondary	120	77.3	4.6	6.1	12.0	88.0	6.9
Post-secondary certificate	624	83.0	3.4	5.3	8.3	91.7	5.8
University degree							
Bachelors	238	84.9	4.4	4.4	6.4	93.7	4.7
Master's or doctorate	179	87.6	5.0	2.7	4.7	95.3	2.8

Table 1
**Distribution by main activity, participation and unemployment rate by age, sex and educational attainment,
 Canada, 1997 annual average (continued)**

	Population	Distribution			Not in Labour Force	Rate	
		Employed full-time	Employed part-time	Unem- ployed		Partici- pation	Unem- ployment
	'000				%		
Men (concluded)							
55 to 59 years old							
Total	678	62.3	4.9	5.3	27.5	72.5	7.3
0-8 years	124	51.6	4.2	6.0	38.1	61.8	9.6
Some secondary	116	59.6	4.5	6.1	29.8	70.2	8.7
High school graduate	104	66.9	4.4	5.2	23.6	76.5	6.8
Some post-secondary	36	56.9	4.7	7.5	30.9	69.1	10.8
Post-secondary certificate	180	66.0	4.9	5.7	23.4	76.6	7.5
University degree							
Bachelors	58	62.8	7.9	2.9	26.6	73.6	4.0
Master's or doctorate	60	73.6	5.7	2.0	18.8	81.3	2.5
60 to 64 years old							
Total	584	36.3	6.8	3.7	53.2	46.8	7.8
0-8 years	152	29.9	4.4	4.2	61.5	38.5	11.0
Some secondary	101	34.4	5.6	3.1	56.9	43.1	7.3
High school graduate	76	38.2	6.9	3.8	51.1	48.9	7.7
Some post-secondary	26	37.8	6.9	--	51.8	48.2	--
Post-secondary certificate	150	39.0	8.1	3.6	49.3	50.7	7.1
University degree							
Bachelors	38	35.7	9.2	4.1	51.1	48.9	8.4
Master's or doctorate	39	52.2	11.7	--	33.6	66.4	--
65 to 69 years old							
Total	534	11.5	5.3	0.7	82.5	17.5	4.2
0-8 years	165	7.9	3.6	--	87.9	12.1	--
Some secondary	99	11.3	3.9	--	84.2	15.9	--
High school graduate	69	11.2	5.9	--	82.0	18.0	--
Some post-secondary	21	12.1	7.8	--	79.2	21.5	--
Post-secondary certificate	120	11.8	5.0	1.7	82.2	18.5	9.1
University degree							
Bachelors	33	19.5	10.0	--	69.6	31.0	--
Master's or doctorate	27	22.6	12.2	--	64.4	36.5	--
70 and over							
Total	976	3.7	2.5	--	93.8	6.2	--
0-8 years	381	2.6	1.3	--	96.0	4.0	--
Some secondary	177	3.3	2.0	--	94.6	5.4	--
High school graduate	115	3.7	2.3	--	94.0	6.0	--
Some post-secondary	43	4.4	4.1	--	91.4	9.0	--
Post-secondary certificate	165	4.0	3.1	--	92.9	7.3	--
University degree							
Bachelors	58	7.6	4.2	--	88.2	11.9	--
Master's or doctorate	38	7.6	9.7	--	82.3	19.0	--

Appendix

Table 1
Distribution by main activity, participation and unemployment rate by age, sex and educational attainment,
Canada, 1997 annual average (continued)

	Population	Distribution				Rate	
		Employed full-time	Employed part-time	Unem- ployed	Not in Labour Force	Partici- pation	Unem- ployment
	'000				%		
Women							
15 and over							
Total	12,057	36.9	15.3	5.3	42.6	57.4	9.2
0-8 years	1,494	10.7	4.3	2.7	82.4	17.6	15.1
Some secondary	2,238	19.1	15.5	6.7	58.7	41.3	16.2
High school graduate	2,380	40.3	15.8	5.4	38.5	61.5	8.8
Some post-secondary	1,120	37.4	21.0	6.7	34.8	65.2	10.3
Post-secondary certificate	3,281	47.8	17.3	5.4	29.5	70.5	7.6
University degree							
Bachelors	1,135	58.1	17.2	4.3	20.4	79.6	5.4
Master's or doctorate	411	61.6	15.5	3.8	19.1	80.9	4.7
15 to 24 years old							
Total	1,952	23.0	26.8	9.3	41.0	59.0	15.7
0-8 years	84	5.5	9.9	7.4	77.3	22.8	32.5
Some secondary	704	6.8	26.5	10.3	56.4	43.6	23.7
High school graduate	325	32.8	27.6	10.3	29.3	70.7	14.5
Some post-secondary	397	22.6	32.2	8.1	37.1	62.9	12.9
Post-secondary certificate	338	44.2	25.6	8.5	21.8	78.2	10.9
University degree							
Bachelors	94	47.8	22.8	7.3	22.1	77.9	9.4
Master's or doctorate	10	48.3	24.5	--	20.0	80.6	--
25 to 44 years old							
Total	4,871	54.7	17.0	6.5	21.8	78.2	8.3
0-8 years	171	29.7	7.8	8.5	54.0	46.0	18.4
Some secondary	551	37.7	14.6	9.6	38.1	61.9	15.4
High school graduate	1,062	52.8	16.7	6.4	24.0	76.0	8.5
Some post-secondary	442	53.0	17.0	7.7	22.3	77.7	9.8
Post-secondary certificate	1,691	58.9	18.5	6.1	16.4	83.6	7.4
University degree							
Bachelors	706	64.1	17.8	4.8	13.3	86.7	5.5
Master's or doctorate	248	66.3	16.6	4.4	12.7	87.3	5.0
45 to 54 years old							
Total	1,963	51.4	16.1	4.9	27.6	72.4	6.8
0-8 years	201	31.1	9.7	6.0	53.3	46.7	12.8
Some secondary	291	39.9	14.2	6.1	39.8	60.2	10.2
High school graduate	432	53.0	16.4	4.4	26.2	73.8	5.9
Some post-secondary	132	54.4	16.0	5.0	24.7	75.3	6.6
Post-secondary certificate	603	54.9	18.7	5.2	21.2	78.8	6.6
University degree							
Bachelors	209	63.6	17.1	3.1	16.2	83.8	3.7
Master's or doctorate	95	70.0	15.0	3.2	11.9	88.2	3.6

Table 1
**Distribution by main activity, participation and unemployment rate by age, sex and educational attainment,
 Canada, 1997 annual average (concluded)**

	Population	Distribution				Rate	
		Employed full-time	Employed part-time	Unem- ployed	Not in Labour Force	Partici- pation	Unem- ployment
	'000				%		
Women (concluded)							
55 to 59 years old							
Total	689	30.3	13.5	3.8	52.4	47.6	8.0
0-8 years	144	17.0	7.4	3.4	72.2	27.8	12.2
Some secondary	134	27.1	13.4	3.3	56.3	43.8	7.5
High school graduate	129	31.4	15.8	3.8	48.9	51.1	7.5
Some post-secondary	40	43.2	12.9	5.1	38.9	61.1	8.3
Post-secondary certificate	178	34.6	16.5	4.8	44.0	55.9	8.6
University degree							
Bachelors	43	40.4	16.4	1.8	41.3	58.7	2.9
Master's or doctorate	21	53.7	12.1	3.2	31.3	69.0	4.7
60 to 64 years old							
Total	608	13.9	8.1	1.8	76.2	23.8	7.8
0-8 years	157	8.3	4.1	1.2	86.3	13.7	8.8
Some secondary	136	10.6	8.7	1.6	79.2	20.8	7.5
High school graduate	115	14.5	8.2	2.9	74.4	25.6	11.5
Some post-secondary	29	15.3	9.9	--	72.4	27.6	--
Post-secondary certificate	128	18.7	10.5	1.8	69.1	30.9	5.7
University degree							
Bachelors	30	25.8	11.3	--	61.4	39.3	--
Master's or doctorate	12	34.3	14.3	--	49.4	51.0	--
65 to 69 years old							
Total	585	3.2	4.2	0.3	92.3	7.7	4.1
0-8 years	184	1.6	1.6	--	96.7	3.3	--
Some secondary	125	2.4	3.9	--	93.5	6.6	--
High school graduate	102	3.5	4.1	--	92.1	7.9	--
Some post-secondary	29	--	6.5	--	89.6	10.9	--
Post-secondary certificate	116	4.6	6.8	--	88.3	12.2	--
University degree							
Bachelors	19	9.5	8.7	--	80.8	19.6	--
Master's or doctorate	10	--	--	--	73.6	28.1	--
70 and over							
Total	1,390	0.6	1.1	--	98.3	1.7	--
0-8 years	553	0.3	0.4	--	99.2	0.8	--
Some secondary	296	--	1.0	--	98.5	1.5	--
High school graduate	214	--	1.3	--	98.2	1.8	--
Some post-secondary	51	--	3.1	--	96.1	4.7	--
Post-secondary certificate	227	0.8	1.7	--	97.5	2.8	--
University degree							
Bachelors	33	4.7	--	--	93.4	7.7	--
Master's or doctorate	15	--	--	--	90.4	--	--

Appendix

Table 2
Distribution by main activity, participation and unemployment rate by age and sex, Canada and the provinces,
1997 annual average

		Population	Distribution				Rate	
			Employed full-time	Employed part-time	Unem- ployed	Not in Labour Force	Partici- pation	Unem- ployment
		'000	%					
Both sexes								
Canada	15 +	23,687	47.7	11.2	6.0	35.2	64.8	9.2
	15-24	3,972	27.8	23.1	10.2	38.8	61.2	16.7
	25-54	13,672	66.8	10.4	6.6	16.2	83.8	7.9
	55-59	1,367	46.2	9.3	4.5	40.0	60.0	7.6
	60-64	1,192	24.9	7.5	2.7	64.9	35.1	7.7
	65 +	3,484	3.6	2.6	0.2	93.6	6.4	3.1
Newfoundland	15 +	450	35.7	7.0	9.8	47.5	52.5	18.8
	15-24	86	17.9	11.9	11.4	58.8	41.2	27.6
	25-54	261	51.3	7.4	12.3	29.1	70.9	17.3
	55-59	25	32.2	5.0	6.4	56.4	43.6	14.7
	60-64	21	12.1	2.3	4.7	80.9	19.1	24.4
	65 +	58	1.4	--	--	98.2	1.8	--
Prince Edward Island	15 +	107	46.6	9.8	9.9	33.7	66.3	14.9
	15-24	20	34.4	20.4	11.9	33.3	66.7	17.8
	25-54	59	64.9	8.3	12.5	14.4	85.6	14.5
	55-59	6	43.1	12.6	8.2	36.1	63.9	12.8
	60-64	6	25.3	7.8	6.3	60.6	39.4	15.9
	65 +	17	4.5	2.1	0.2	93.2	6.8	3.3
Nova Scotia	15 +	742	41.9	10.9	7.4	39.8	60.2	12.2
	15-24	126	25.3	22.1	12.6	40.0	60.0	21.0
	25-54	418	60.5	10.9	8.5	20.2	79.8	10.6
	55-59	44	37.4	8.3	5.2	49.2	50.8	10.2
	60-64	38	17.7	5.5	2.6	74.2	25.8	10.1
	65 +	115	2.7	1.4	--	95.8	4.2	--
New Brunswick	15 +	603	43.6	8.8	7.7	39.9	60.1	12.8
	15-24	106	28.0	17.4	11.8	42.7	57.3	20.6
	25-54	342	61.9	8.6	9.1	20.4	79.6	11.4
	55-59	34	41.1	7.1	5.9	45.9	54.1	10.9
	60-64	29	19.4	5.1	2.6	72.9	27.1	9.6
	65 +	92	1.8	1.4	--	96.8	3.2	--
Quebec	15 +	5,926	45.3	9.8	7.1	37.9	62.1	11.4
	15-24	973	24.9	19.6	11.0	44.5	55.5	19.8
	25-54	3,425	64.3	9.5	8.2	17.9	82.1	10.0
	55-59	363	41.4	7.6	5.7	45.3	54.7	10.4
	60-64	307	20.7	5.5	2.8	71.0	29.0	9.5
	65 +	858	2.7	2.0	0.2	95.1	4.9	4.0
Ontario	15 +	8,979	48.8	11.5	5.6	34.1	65.9	8.5
	15-24	1,470	26.0	26.5	10.5	37.0	63.0	16.7
	25-54	5,207	68.7	9.9	6.0	15.3	84.7	7.1
	55-59	517	47.9	9.0	4.0	39.1	60.9	6.5
	60-64	458	26.9	8.1	2.4	62.6	37.4	6.4
	65 +	1,327	3.7	3.0	0.2	93.1	6.9	3.2

Table 2
**Distribution by main activity, participation and unemployment rate by age and sex, Canada and the provinces,
 1997 annual average (continued)**

		Distribution					Rate	
		Population	Employed full-time	Employed part-time	Unem- ployed	Not in Labour Force	Partici- pation	Unem- ployment
		'000	%					
Both sexes (concluded)								
Manitoba	15 +	861	49.9	12.6	4.4	33.1	66.9	6.6
	15-24	149	35.4	26.0	8.7	29.9	70.1	12.4
	25-54	475	70.6	12.0	4.6	12.8	87.2	5.3
	55-59	48	48.5	10.6	3.9	37.0	63.0	6.2
	60-64	43	27.9	8.3	2.5	61.3	38.7	6.5
	65 +	146	4.4	2.8	--	92.7	7.3	--
Saskatchewan	15 +	760	49.4	13.0	4.0	33.6	66.4	6.0
	15-24	140	35.1	23.7	7.0	34.2	65.8	10.7
	25-54	401	70.4	12.3	4.5	12.9	87.1	5.1
	55-59	41	51.3	12.9	3.9	31.9	68.1	5.7
	60-64	39	30.8	12.7	1.5	55.0	45.0	3.2
	65 +	138	7.8	4.2	--	87.9	12.1	--
Alberta	15 +	2,159	54.9	12.6	4.3	28.2	71.8	6.0
	15-24	396	37.1	23.4	7.8	31.7	68.3	11.4
	25-54	1,292	72.1	11.3	4.3	12.3	87.7	4.9
	55-59	113	53.7	13.5	3.2	29.7	70.3	4.5
	60-64	97	31.2	9.0	2.8	57.0	43.0	6.6
	65 +	262	6.1	3.5	--	90.2	9.8	--
British Columbia	15 +	3,100	46.9	12.4	5.6	35.1	64.9	8.7
	15-24	506	29.4	22.4	9.8	38.3	61.7	15.9
	25-54	1,791	65.1	12.7	6.2	16.0	84.0	7.4
	55-59	176	49.7	10.7	4.1	35.5	64.5	6.4
	60-64	154	25.7	8.4	3.4	62.6	37.4	9.0
	65 +	473	2.6	2.5	--	94.6	5.4	--

Appendix

Table 2

Distribution by main activity, participation and unemployment rate by age and sex, Canada and the provinces, 1997 annual average (continued)

			Distribution				Rate	
Population			Employed full-time	Employed part-time	Unem- ployed	Not in Labour Force	Partici- pation	Unem- ployment
'000			%					
Men								
Canada	15 +	11,629	58.9	6.9	6.7	27.5	72.5	9.2
	15-24	2,020	32.6	19.6	11.1	36.6	63.4	17.6
	25-54	6,838	79.8	4.1	7.2	8.9	91.1	7.9
	55-59	678	62.3	4.9	5.3	27.5	72.5	7.3
	60-64	584	36.4	6.8	3.6	53.2	46.8	7.8
	65 +	1,510	6.4	3.5	0.3	89.8	10.2	2.9
Newfoundland	15 +	223	43.3	4.3	11.8	40.6	59.4	19.9
	15-24	43	21.6	10.0	13.1	55.3	44.7	29.3
	25-54	131	60.4	3.4	14.5	21.7	78.3	18.5
	55-59	13	45.2	--	7.8	44.1	55.9	13.9
	60-64	10	19.3	--	7.3	70.8	29.2	25.0
	65 +	26	2.4	--	--	97.1	2.9	--
Prince Edward Island	15 +	52	55.2	6.1	11.5	27.2	72.8	15.7
	15-24	10	38.7	16.8	13.5	30.9	69.1	19.6
	25-54	30	73.7	3.4	13.7	9.2	90.8	15.1
	55-59	3	57.2	5.7	10.1	26.9	73.1	13.9
	60-64	3	36.5	7.9	10.1	45.5	54.5	18.6
	65 +	7	7.9	--	--	89.1	10.9	--
Nova Scotia	15 +	358	51.7	6.6	9.0	32.7	67.3	13.4
	15-24	64	28.6	18.7	14.5	38.2	61.8	23.5
	25-54	205	72.5	4.3	10.0	13.2	86.8	11.6
	55-59	22	46.8	4.3	6.8	42.1	57.9	11.7
	60-64	19	27.8	5.3	4.4	62.5	37.5	11.7
	65 +	48	5.4	2.1	--	92.2	7.8	--
New Brunswick	15 +	295	53.3	5.0	9.2	32.6	67.4	13.6
	15-24	54	31.2	14.0	13.3	41.5	58.5	22.8
	25-54	171	73.6	3.1	10.5	12.7	87.3	12.0
	55-59	17	55.1	3.3	7.3	34.3	65.7	11.1
	60-64	14	29.4	4.0	4.6	62.0	38.0	12.0
	65 +	39	3.3	1.8	--	94.9	5.4	--
Quebec	15 +	2,899	55.9	6.2	8.4	29.4	70.6	11.9
	15-24	496	29.5	16.5	12.0	42.0	58.0	20.8
	25-54	1,720	76.0	4.2	9.5	10.3	89.7	10.6
	55-59	178	58.9	4.2	6.9	30.0	70.0	9.9
	60-64	147	31.0	6.4	4.1	58.5	41.5	10.0
	65 +	358	4.9	2.9	--	91.9	8.1	--
Ontario	15 +	4,395	59.9	7.5	5.9	26.7	73.3	8.1
	15-24	747	30.5	23.4	11.0	35.0	65.0	17.0
	25-54	2,592	81.9	3.9	6.0	8.1	91.9	6.6
	55-59	255	63.3	5.1	4.4	27.2	72.8	6.1
	60-64	224	37.9	7.1	3.2	51.8	48.2	6.6
	65 +	578	6.5	4.0	0.3	89.2	10.8	3.2

Table 2
**Distribution by main activity, participation and unemployment rate by age and sex, Canada and the provinces,
 1997 annual average (continued)**

		Distribution				Rate		
		Population	Employed full-time	Employed part-time	Unem- ployed	Not in Labour Force	Partici- pation	Unem- ployment
		'000	%					
Men (concluded)								
Manitoba	15 +	422	62.7	6.9	4.9	25.6	74.4	6.6
	15-24	76	41.7	20.6	10.0	27.7	72.3	13.8
	25-54	239	85.5	3.6	4.7	6.2	93.8	5.0
	55-59	24	62.4	5.6	4.5	27.5	72.5	6.2
	60-64	21	38.9	6.5	3.2	51.4	48.6	6.6
	65 +	62	8.3	3.4	--	88.0	12.0	--
Saskatchewan	15 +	374	62.6	7.4	4.6	25.3	74.7	6.2
	15-24	72	42.0	19.3	8.4	30.3	69.7	12.1
	25-54	202	85.4	3.8	4.9	6.0	94.0	5.2
	55-59	20	68.4	5.8	4.7	21.1	78.9	5.9
	60-64	19	44.5	9.9	--	43.5	56.5	--
	65 +	61	15.5	5.4	--	78.9	21.1	--
Alberta	15 +	1,080	68.2	6.6	4.6	20.7	79.3	5.8
	15-24	202	43.4	18.9	8.7	29.1	70.9	12.2
	25-54	654	87.4	3.1	4.2	5.3	94.7	4.5
	55-59	57	71.0	6.9	3.7	18.4	81.6	4.5
	60-64	48	47.2	7.4	3.5	41.9	58.1	6.1
	65 +	117	11.0	4.6	--	84.3	15.9	--
British Columbia	15 +	1,530	58.0	7.5	6.4	28.2	71.8	8.9
	15-24	257	33.6	18.4	11.0	37.0	63.0	17.5
	25-54	894	78.5	5.7	6.9	8.9	91.1	7.6
	55-59	88	67.1	5.2	4.4	23.3	76.7	5.8
	60-64	78	38.4	6.9	3.5	51.2	48.8	7.2
	65 +	212	4.4	2.9	--	92.3	7.7	--

Appendix

Table 2
Distribution by main activity, participation and unemployment rate by age and sex, Canada and the provinces,
1997 annual average (continued)

		Distribution					Rate	
		Population	Employed full-time	Employed part-time	Unem- ployed	Not in Labour Force	Partici- pation	Unem- ployment
		'000	%					
Women								
Canada	15 +	12,057	36.9	15.3	5.3	42.6	57.4	9.2
	15-24	1,952	22.9	26.8	9.3	41.0	59.0	15.7
	25-54	6,834	53.8	16.7	6.1	23.4	76.6	7.9
	55-59	689	30.3	13.5	3.8	52.4	47.6	8.0
	60-64	608	13.9	8.1	1.8	76.2	23.8	7.5
	65 +	1,975	1.4	2.0	0.1	96.5	3.5	3.5
Newfoundland	15 +	227	28.1	9.6	7.9	54.3	45.7	17.3
	15-24	43	14.1	13.9	9.6	62.3	37.7	25.5
	25-54	130	42.2	11.3	10.0	36.5	63.5	15.7
	55-59	12	18.6	7.1	4.9	69.3	30.7	16.1
	60-64	10	5.0	--	--	91.1	8.9	--
	65 +	32	--	--	--	99.1	--	--
Prince Edward Island	15 +	55	38.4	13.2	8.4	40.0	60.0	14.0
	15-24	10	30.2	23.9	10.3	35.7	64.3	15.9
	25-54	30	56.0	13.3	11.2	19.5	80.5	13.9
	55-59	3	29.3	19.4	6.2	--	54.9	11.3
	60-64	3	14.9	7.7	--	74.7	25.3	--
	65 +	9	1.9	1.7	--	96.3	3.7	--
Nova Scotia	15 +	384	32.8	14.9	5.8	46.5	53.5	10.9
	15-24	62	21.9	25.6	10.7	41.9	58.1	18.4
	25-54	213	48.8	17.3	6.9	26.9	73.1	9.5
	55-59	22	28.0	12.3	3.6	56.2	43.8	8.2
	60-64	19	7.8	5.7	--	85.7	14.3	--
	65 +	67	0.7	0.9	--	98.4	1.6	--
New Brunswick	15 +	308	34.3	12.5	6.3	46.9	53.1	11.8
	15-24	52	24.7	21.0	10.3	44.0	56.0	18.3
	25-54	172	50.3	14.0	7.7	28.0	72.0	10.6
	55-59	17	26.9	11.0	4.6	57.5	42.5	10.7
	60-64	15	9.7	6.2	--	83.3	16.7	--
	65 +	52	--	1.1	--	98.1	1.9	--
Quebec	15 +	3,026	35.0	13.2	5.8	46.0	54.0	10.8
	15-24	477	20.1	22.9	10.0	47.0	53.0	18.8
	25-54	1,705	52.5	14.9	6.9	25.7	74.3	9.3
	55-59	185	24.4	10.9	4.5	60.1	39.9	11.4
	60-64	160	11.2	4.7	1.5	82.6	17.4	8.5
	65 +	500	1.1	1.3	--	97.4	2.6	--
Ontario	15 +	4,584	38.1	15.3	5.3	41.3	58.7	9.0
	15-24	723	21.3	29.7	10.0	39.0	61.0	16.4
	25-54	2,615	55.7	15.9	6.0	22.4	77.6	7.7
	55-59	262	32.9	12.8	3.5	50.7	49.3	7.2
	60-64	234	16.4	9.1	1.6	72.8	27.2	6.1
	65 +	749	1.5	2.3	--	96.0	4.0	--

Table 2
**Distribution by main activity, participation and unemployment rate by age and sex, Canada and the provinces,
 1997 annual average (concluded)**

		Population	Distribution				Rate	
			Employed full-time	Employed part-time	Unem- ployed	Not in Labour Force	Partici- pation	Unem- ployment
		'000				%		
Women (concluded)								
Manitoba	15 +	439	37.7	18.1	4.0	40.2	59.8	6.7
	15-24	74	28.9	31.5	7.3	32.3	67.7	10.8
	25-54	236	55.4	20.5	4.6	19.5	80.5	5.7
	55-59	24	35.0	15.4	3.4	46.3	53.7	6.2
	60-64	22	17.1	10.0	--	71.0	29.0	--
	65 +	84	1.4	2.4	--	96.1	3.9	--
Saskatchewan	15 +	386	36.6	18.3	3.3	41.8	58.2	5.6
	15-24	68	27.9	28.3	5.5	38.3	61.7	9.0
	25-54	199	55.2	20.9	4.0	19.9	80.1	5.0
	55-59	21	34.7	19.8	3.1	42.4	57.6	5.3
	60-64	20	17.3	15.6	--	66.3	33.7	--
	65 +	77	1.8	3.2	--	95.0	5.0	--
Alberta	15 +	1,079	41.6	18.6	4.0	35.8	64.2	6.3
	15-24	194	30.6	28.0	6.9	34.4	65.6	10.5
	25-54	637	56.4	19.8	4.3	19.5	80.5	5.4
	55-59	55	35.7	20.3	2.6	41.4	58.6	4.5
	60-64	49	15.3	10.6	--	72.0	28.0	--
	65 +	145	2.2	2.7	--	95.0	5.0	--
British Columbia	15 +	1,570	36.1	17.2	4.9	41.8	58.2	8.4
	15-24	249	25.1	26.6	8.6	39.7	60.3	14.3
	25-54	897	51.6	19.7	5.5	23.2	76.8	7.2
	55-59	88	32.2	16.2	3.8	47.8	52.2	7.3
	60-64	76	12.6	9.9	3.2	74.3	25.7	12.5
	65 +	260	1.1	2.2	--	96.6	3.4	--

References

Frenken, Hubert. "Pension plan potpourri", *Perspectives on Labour and Income*, Catalogue no. 75-001-XPE, Summer 1995, vol. 7 no. 2, Statistics Canada.

Gower, Dave. "Measuring the age of retirement", *Perspectives on Labour and Income*, Catalogue no. 75-001-XPE, Summer 1997, vol. 9 no. 2, Statistics Canada.

Lowe, Graham S. "Computers in the workplace", *Perspectives on Labour and Income*, Catalogue no. 75-001-XPE, Summer 1997, vol. 9 no. 2, Statistics Canada.

Maser, Karen. "Who is saving for retirement?", *Perspectives on Labour and Income*, Catalogue no. 75-001-XPE, Winter 1995, vol. 7 no. 4, Statistics Canada.

Ministry of Supply and Services Canada. *Ageing and Independence: Overview of a National Survey*, Catalogue no. H88-3/13-1993E, 1993.

Monette, Manon. *Canada's Changing Retirement Patterns: Findings from the General Social Survey*, Catalogue no. 89-546-XPE, Statistics Canada, 1996.

Picot, Garnett, Zhengxi Lin and Wendy Pyper. "An overview of permanent layoffs", *Perspectives on Labour and Income*, Catalogue no. 75-001-XPE, Autumn 1997, vol. 9 no. 3, Statistics Canada.

Picot, Garnett and Zhengxi Lin. *Are Canadians More Likely to Lose Their Jobs in the 1990s?*, Catalogue no. 11F0019MPE, no. 96, Statistics Canada, 1997.

Picot, Garnett and Ted Wannell. *Job Loss and Labour Market Adjustment in the Canadian Economy*, Catalogue no. 11F0019MPE, no. 5, Statistics Canada, 1987.

Statistics Canada. *Canada's Retirement Income Programs: A Statistical Overview*, Catalogue no. 74-507-XPB, February 1996.

---. *Pensions Plans in Canada, January 1, 1996*, Catalogue no. 74-401-XPB, October 1997

---. *Retirement Savings Through RPPs and RRSPs, 1991 to 1995*, Catalogue no. 74F0002XPB, February 1997.

Frenken, Hubert. «Éventail de régimes de retraite» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPB au catalogue, Été 1995, vol. 7, n° 2, Statistique Canada.

Gower, Dave. «L'âge de la retraite et l'estimation statistique» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPB au catalogue, Été 1997, vol. 9, n° 2, Statistique Canada.

Lowe, Graham S. «Travail et informatisation» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPB au catalogue, Été 1997, vol. 9, n° 2, Statistique Canada.

Maser, Karen. «Qui épargne pour la retraite?» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPB au catalogue, Hiver 1995, vol. 7, n° 4, Statistique Canada.

Ministre des Approvisionnements et Services Canada. *Vieillessement et autonomie : Aperçu d'une enquête nationale*, n° H88-3/13-1993F catalogue, 1993.

Monette, Manon. *Les nouveaux parcours entourant la retraite au Canada : résultats de l'Enquête sociale générale*, n° 89-546-XPB au catalogue, Statistique Canada, 1996.

Picot, Garnett, Zhongxi Lin et Wendy Pyper. «Les mises à pied permanentes», *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPB au catalogue, Automne 1997, vol. 9, n° 3, Statistique Canada.

Picot, Garnett and Zhongxi Lin. *Les Canadiens sont-ils plus susceptibles de perdre leur emploi au cours des années 1990?*, n° 11F0019MPF, au catalogue, n° 96, Statistique Canada, 1996.

Picot, Garnett and Ted Wannell. *Perte d'un emploi et adaptation au marché du travail dans l'économie canadienne*, n° 11F0019MPF, au catalogue, n° 5, Statistique Canada, 1987.

Statistique Canada. *Programmes de revenu de retraite au Canada : un aperçu statistique*, n° 74-507-XPB au catalogue, février 1996.

---. *Épargne-retraite au moyen des RPA et REER*, 1^{er} janvier, 1996, n° 74F0002XPB au catalogue, février 1997.

---. *Régimes de pension au Canada, 1991 à 1995*, n° 74-401-XPB au catalogue, octobre 1997.

Tableau 2
Répartition selon l'activité ainsi que les taux d'activité et de chômage selon l'âge et le sexe, Canada et les provinces, moyenne annuelle 1997 (fin)

Répartition	Taux			%			(milliers)	
	Occupé à temps plein	Occupé partiel	Chômeur	Inactif	Activité	Chômage		
Femmes (fin)	15 +	37,7	18,1	4,0	40,2	59,8	6,7	Manitoba
	15-24	28,9	31,5	7,3	32,3	67,7	10,8	
	25-54	74	20,5	4,6	19,5	80,5	5,7	
	55-59	236	35,0	3,4	46,3	53,7	6,2	
	60-64	22	17,1	--	71,0	29,0	--	
	65 +	84	1,4	--	96,1	3,9	--	
	15 +	439	37,7	18,1	40,2	59,8	6,7	
	15-24	74	28,9	7,3	32,3	67,7	10,8	
	25-54	236	35,0	4,6	46,3	53,7	6,2	
	55-59	24	17,1	--	71,0	29,0	--	
Saskatchewan	15 +	386	36,6	18,3	41,8	58,2	5,6	Saskatchewan
	15-24	68	27,9	28,3	38,3	61,7	9,0	
	25-54	199	55,2	20,9	19,9	80,1	5,0	
	55-59	21	34,7	19,8	42,4	57,6	5,3	
	60-64	20	17,3	15,6	66,3	33,7	--	
	65 +	77	1,8	3,2	95,0	5,0	--	
	15 +	1 079	41,6	18,6	35,8	64,2	6,3	
	15-24	194	30,6	28,0	34,4	65,6	10,5	
	25-54	637	56,4	19,8	19,5	80,5	5,4	
	55-59	55	35,7	20,3	41,4	58,6	4,5	
Alberta	65 +	145	2,2	2,7	95,0	5,0	--	Alberta
	60-64	49	15,3	10,6	72,0	28,0	--	
	55-59	55	35,7	20,3	41,4	58,6	4,5	
	25-54	637	56,4	19,8	19,5	80,5	5,4	
	15-24	194	30,6	28,0	34,4	65,6	10,5	
	15 +	1 079	41,6	18,6	35,8	64,2	6,3	
	15-24	194	30,6	28,0	34,4	65,6	10,5	
	25-54	637	56,4	19,8	19,5	80,5	5,4	
	55-59	55	35,7	20,3	41,4	58,6	4,5	
	60-64	49	15,3	10,6	72,0	28,0	--	
Colombie-Britannique	65 +	1570	36,1	17,2	41,8	58,2	8,4	Colombie-Britannique
	15-24	249	25,1	26,6	39,7	60,3	14,3	
	25-54	897	51,6	19,7	23,2	76,8	7,2	
	55-59	88	32,2	16,2	47,8	52,2	7,3	
	60-64	76	12,6	9,9	74,3	25,7	12,5	
	65 +	260	1,1	2,2	96,6	3,4	--	
	15 +	1 570	36,1	17,2	41,8	58,2	8,4	
	15-24	249	25,1	26,6	39,7	60,3	14,3	
	25-54	897	51,6	19,7	23,2	76,8	7,2	
	55-59	88	32,2	16,2	47,8	52,2	7,3	

Tableau 2
Répartition selon l'activité ainsi que les taux d'activité et de chômage selon l'âge et le sexe, Canada et les provinces, moyenne annuelle 1997 (suite)

Femmes	Canada	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec	Ontario	Répartition				Taux						
								Occupé à temps plein	Occupé à temps partiel	Chômeur	Inactif	Activité	Chômage					
(milliers)																		
%																		
15 +	12 057	36,9	15,3	5,3	42,6	57,4	9,2	15-24	1 952	22,9	26,8	9,3	41,0	59,0	7,9	8,0	7,5	3,5
15-24	43	14,1	13,9	9,6	62,3	37,7	25,5	25-54	1 30	42,2	11,3	10,0	36,5	63,5	15,7	16,1	15,7	17,3
25-54	130	42,2	11,3	9,6	37,7	63,5	15,7	55-59	689	30,3	13,5	3,8	52,4	47,6	8,0	7,5	7,5	3,5
55-59	689	30,3	13,5	3,8	52,4	47,6	8,0	60-64	608	13,9	8,1	1,8	76,2	23,8	7,5	7,5	7,5	3,5
60-64	608	13,9	8,1	1,8	76,2	23,8	7,5	65 +	1 975	1,4	2,0	0,1	96,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5
15 +	227	28,1	9,6	7,9	54,3	45,7	17,3	15-24	43	14,1	13,9	9,6	62,3	37,7	25,5	15,7	17,3	17,3
15-24	43	14,1	13,9	9,6	62,3	37,7	25,5	25-54	130	42,2	11,3	10,0	36,5	63,5	15,7	16,1	15,7	17,3
25-54	130	42,2	11,3	9,6	37,7	63,5	15,7	55-59	689	30,3	13,5	3,8	52,4	47,6	8,0	7,5	7,5	3,5
55-59	689	30,3	13,5	3,8	52,4	47,6	8,0	60-64	608	13,9	8,1	1,8	76,2	23,8	7,5	7,5	7,5	3,5
60-64	608	13,9	8,1	1,8	76,2	23,8	7,5	65 +	1 975	1,4	2,0	0,1	96,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5
15 +	4 584	38,1	15,3	5,3	41,3	58,7	9,0	15-24	723	21,3	29,7	10,0	39,0	61,0	16,4	9,0	16,4	9,0
15-24	723	21,3	29,7	10,0	39,0	61,0	16,4	25-54	2 615	55,7	12,8	6,0	22,4	77,6	7,7	16,4	7,7	9,0
25-54	2 615	55,7	12,8	6,0	22,4	77,6	7,7	55-59	262	32,9	12,8	3,5	50,7	49,3	7,2	6,1	7,2	9,0
55-59	262	32,9	12,8	3,5	50,7	49,3	7,2	60-64	234	16,4	9,1	1,6	72,8	27,2	6,1	6,1	7,2	9,0
60-64	234	16,4	9,1	1,6	72,8	27,2	6,1	65 +	749	1,5	2,3	--	96,0	4,0	--	--	6,1	9,0

Tableau 2
Répartition selon l'activité ainsi que les taux d'activité et de chômage selon l'âge et le sexe, Canada et les provinces, moyenne annuelle 1997 (suite)

Taux	Répartition					Chômage
	Population	Occupé à temps plein	Occupé à temps partiel	Chômeur	Inactif	
(milliers)						
Hommes (fin)						
Manitoba	15 +	422	62,7	6,9	4,9	25,6
	15-24	76	41,7	20,6	10,0	27,7
	25-54	239	85,5	3,6	4,7	6,2
	55-59	24	62,4	5,6	4,5	27,5
	60-64	21	38,9	6,5	3,2	51,4
	65 +	62	8,3	3,4	--	88,0
Saskatchewan	15 +	374	62,6	7,4	4,6	25,3
	15-24	72	42,0	19,3	8,4	30,3
	25-54	202	85,4	3,8	4,9	6,0
	55-59	20	68,4	5,8	4,7	21,1
	60-64	19	44,5	9,9	--	43,5
	65 +	61	15,5	5,4	--	78,9
Alberta	15 +	1 080	68,2	6,6	4,6	20,7
	15-24	202	43,4	18,9	8,7	29,1
	25-54	654	87,4	3,1	4,2	5,3
	55-59	57	71,0	6,9	3,7	18,4
	60-64	48	47,2	7,4	3,5	41,9
	65 +	117	11,0	4,6	--	84,3
Colombie-Britannique	15 +	1 530	58,0	7,5	6,4	28,2
	15-24	257	33,6	18,4	11,0	37,0
	25-54	894	78,5	5,7	6,9	8,9
	55-59	88	67,1	5,2	4,4	23,3
	60-64	78	38,4	6,9	3,5	51,2
	65 +	212	4,4	2,9	--	92,3

Tableau 2
Répartition selon l'activité ainsi que les taux d'activité et de chômage selon l'âge et le sexe, Canada et les provinces, moyenne annuelle 1997 (suite)

Répartition					Taux	
Population	Occupé à temps plein	Occupé à temps partiel	Chômeur	Inactif	Activité	Chômage
(milliers)						
%						

Hommes	(milliers)					
	Population	Occupé à temps plein	Occupé à temps partiel	Chômeur	Inactif	Chômage
Canada	15 + 15-24 25-54 55-59 60-64 65 +	11 629 2 020 6 838 678 584 1 510	58,9 32,6 79,8 62,3 36,4 6,4	6,9 19,6 4,1 4,9 6,8 3,5	6,7 11,1 7,2 5,3 3,6 0,3	27,5 36,6 8,9 27,5 53,2 89,8
Terre-Neuve	15 +	223	43,3	4,3	11,8	59,4
	15-24	43	21,6	10,0	13,1	44,7
	25-54	131	60,4	3,4	14,5	78,3
	55-59	13	45,2	--	7,8	55,9
	60-64	10	19,3	--	7,3	29,2
	65 +	26	2,4	--	97,1	2,9
Île-du-Prince-Édouard	15 +	52	55,2	6,1	11,5	72,8
	15-24	10	38,7	16,8	13,5	69,1
	25-54	30	73,7	3,4	13,7	90,8
	55-59	3	57,2	5,7	10,1	73,1
	60-64	3	36,5	7,9	10,1	54,5
	65 +	7	7,9	--	89,1	10,9
Nouvelle-Écosse	15 +	358	51,7	6,6	9,0	67,3
	15-24	64	28,6	18,7	38,2	61,8
	25-54	205	72,5	4,3	10,0	86,8
	55-59	22	46,8	4,3	6,8	57,9
	60-64	19	27,8	5,3	4,4	37,5
	65 +	48	5,4	2,1	--	7,8
Nouveau-Brunswick	15 +	295	53,3	5,0	9,2	67,4
	15-24	54	31,2	14,0	13,3	58,5
	25-54	171	73,6	3,1	10,5	87,3
	55-59	17	55,1	3,3	7,3	65,7
	60-64	14	29,4	4,0	4,6	38,0
	65 +	39	3,3	1,8	--	5,4
Québec	15 +	2 899	55,9	6,2	8,4	70,6
	15-24	496	29,5	16,5	12,0	58,0
	25-54	1 720	76,0	4,2	9,5	89,7
	55-59	178	58,9	4,2	6,9	70,0
	60-64	147	31,0	6,4	4,1	41,5
	65 +	358	4,9	2,9	--	8,1
Ontario	15 +	4 395	59,9	7,5	5,9	73,3
	15-24	747	30,5	23,4	11,0	65,0
	25-54	2 592	81,9	3,9	6,0	91,9
	55-59	255	63,3	5,1	4,4	72,8
	60-64	224	37,9	7,1	3,2	48,2
	65 +	578	6,5	4,0	0,3	10,8

Tableau 2
Répartition selon l'activité ainsi que les taux d'activité et de chômage selon l'âge et le sexe, Canada et les provinces, moyenne annuelle 1997 (suite)

Taux	Répartition				%			
	Occupé à temps plein	Occupé à temps partiel	Chômeur	Inactif	Activité	Chômage		
(milliers)								
Les deux sexes (fin)								
Manitoba	15 +	49,9	12,6	4,4	33,1	66,9	6,6	12,4
	15-24	149	35,4	8,7	29,9	70,1	5,3	87,2
	25-54	475	70,6	12,0	12,8	87,2	6,2	63,0
	55-59	48	48,5	3,9	37,0	63,0	6,5	38,7
	60-64	43	27,9	8,3	61,3	38,7	6,5	38,7
Saskatchewan	15 +	760	49,4	13,0	33,6	66,4	6,0	10,7
	15-24	140	35,1	23,7	34,2	65,8	10,7	65,8
	25-54	401	70,4	12,3	12,9	87,1	5,1	87,1
	55-59	41	51,3	12,9	31,9	68,1	5,7	68,1
	60-64	39	30,8	12,7	55,0	45,0	3,2	45,0
Alberta	15 +	2 159	54,9	12,6	28,2	71,8	6,0	71,8
	15-24	396	37,1	23,4	31,7	68,3	11,4	68,3
	25-54	1 292	72,1	11,3	12,3	87,7	4,9	87,7
	55-59	113	53,7	13,5	29,7	70,3	4,5	70,3
	60-64	97	31,2	9,0	57,0	43,0	6,6	43,0
Colombie-Britannique	15 +	3 100	46,9	12,4	35,1	64,9	8,7	64,9
	15-24	506	29,4	22,4	38,3	61,7	15,9	61,7
	25-54	1 791	65,1	12,7	16,0	84,0	7,4	84,0
	55-59	176	49,7	10,7	35,5	64,5	6,4	64,5
	60-64	154	25,7	8,4	62,6	37,4	9,0	37,4
	65 +	473	2,6	2,5	94,6	5,4	--	5,4

Tableau 2
Répartition selon l'activité ainsi que les taux d'activité et de chômage selon l'âge et le sexe, Canada et les provinces, moyenne annuelle 1997

		(milliers)							
		Population	Occupé à temps plein	Occupé à temps partiel	Chômeur	Inactif	Activité	Chômage	
		%							
		Répartition						Taux	
Les deux sexes		15 +	23 687	47,7	11,2	6,0	35,2	64,8	9,2
Canada	15-24	3 972	27,8	23,1	10,2	38,8	61,2	16,7	16,7
	25-54	13 672	66,8	10,4	6,6	16,2	83,8	7,9	7,9
	55-59	1 367	46,2	9,3	4,5	40,0	60,0	7,6	7,6
	60-64	1 192	24,9	7,5	2,7	64,9	35,1	7,7	7,7
	65 +	3 484	3,6	2,6	0,2	93,6	6,4	3,1	3,1
	15 +	450	35,7	7,0	9,8	47,5	52,5	18,8	18,8
	15-24	86	17,9	11,9	11,4	58,8	41,2	27,6	27,6
Terre-Neuve	25-54	261	51,3	7,4	12,3	29,1	70,9	17,3	17,3
	55-59	25	32,2	5,0	6,4	56,4	43,6	14,7	14,7
	60-64	21	12,1	2,3	4,7	80,9	19,1	24,4	24,4
	65 +	58	1,4	--	--	98,2	1,8	--	--
	15 +	107	46,6	9,8	9,9	33,7	66,3	14,9	14,9
	15-24	20	34,4	20,4	11,9	33,3	66,7	17,8	17,8
	25-54	59	64,9	8,3	12,5	85,6	14,5	14,5	14,5
Île-du-Prince-Edouard	55-59	6	43,1	12,6	8,2	36,1	63,9	12,8	12,8
	60-64	6	25,3	7,8	6,3	60,6	39,4	15,9	15,9
	65 +	17	4,5	2,1	0,2	93,2	6,8	3,3	3,3
	15 +	742	41,9	10,9	7,4	39,8	60,2	12,2	12,2
	15-24	126	25,3	22,1	12,6	40,0	60,0	21,0	21,0
	25-54	418	60,5	10,9	8,5	20,2	79,8	10,6	10,6
	55-59	44	37,4	8,3	5,2	49,2	50,8	10,2	10,2
Nouvelle-Écosse	60-64	38	17,7	5,5	2,6	74,2	25,8	10,1	10,1
	65 +	115	2,7	1,4	--	95,8	4,2	--	--
	15 +	603	43,6	8,8	7,7	39,9	60,1	12,8	12,8
	15-24	106	28,0	17,4	11,8	42,7	57,3	20,6	20,6
	25-54	342	61,9	8,6	9,1	20,4	79,6	11,4	11,4
	55-59	34	41,1	7,1	5,9	45,9	54,1	10,9	10,9
	60-64	29	19,4	5,1	2,6	72,9	27,1	9,6	9,6
Brunswick	65 +	92	1,8	1,4	--	96,8	3,2	--	--
	15 +	5 926	45,3	9,8	7,1	37,9	62,1	11,4	11,4
	15-24	973	24,9	19,6	11,0	44,5	55,5	19,8	19,8
	25-54	3 425	64,3	9,5	8,2	17,9	82,1	10,0	10,0
	55-59	363	41,4	7,6	5,7	45,3	54,7	10,4	10,4
	60-64	307	20,7	5,5	2,8	71,0	29,0	9,5	9,5
	65 +	858	2,7	2,0	0,2	95,1	4,9	4,0	4,0
Québec	15 +	8 979	48,8	11,5	5,6	34,1	65,9	8,5	8,5
	15-24	1 470	26,0	26,5	10,5	37,0	63,0	16,7	16,7
	25-54	5 207	68,7	9,9	6,0	15,3	84,7	7,1	7,1
	55-59	517	47,9	9,0	4,0	39,1	60,9	6,5	6,5
	60-64	458	26,9	8,1	2,4	62,6	37,4	6,4	6,4
	65 +	1 327	3,7	3,0	0,2	93,1	6,9	3,2	3,2
	Ontario	15 +	8 979	48,8	11,5	5,6	34,1	65,9	8,5

Tableau 1
Répartition selon l'activité ainsi que les taux d'activité et de chômage selon l'âge, le sexe et le niveau de scolarité, Canada, moyenne annuelle 1997 (fin)

Femmes (fin)							
(milliers)							
%							
Répartition							
Taux							
Population	Occupé à temps plein	Occupé à temps partiel	Chômeur	Inactif	Activité	Chômage	
55 à 59 ans							
689	30,3	13,5	3,8	52,4	47,6	8,0	12,2
134	27,1	13,4	3,3	56,3	43,8	7,5	7,5
129	31,4	15,8	3,8	48,9	51,1	7,5	7,5
40	43,2	12,9	5,1	38,9	61,1	8,3	8,3
178	34,6	16,5	4,8	44,0	55,9	8,6	8,6
43	40,4	16,4	1,8	41,3	58,7	2,9	2,9
21	53,7	12,1	3,2	31,3	69,0	4,7	4,7
60 à 64 ans							
608	13,9	8,1	1,8	76,2	23,8	7,8	7,8
157	8,3	4,1	1,2	86,3	13,7	8,8	8,8
136	10,6	8,7	1,6	79,2	20,8	7,5	7,5
115	14,5	8,2	2,9	74,4	25,6	11,5	11,5
29	15,3	9,9	--	72,4	27,6	--	--
128	18,7	10,5	1,8	69,1	30,9	5,7	5,7
30	25,8	11,3	--	61,4	39,3	--	--
12	34,3	14,3	--	49,4	51,0	--	--
65 à 69 ans							
585	3,2	4,2	0,3	92,3	7,7	4,1	4,1
184	1,6	1,6	--	96,7	3,3	--	--
125	2,4	3,9	--	93,5	6,6	--	--
102	3,5	4,1	--	92,1	7,9	--	--
29	--	6,5	--	89,6	10,9	--	--
116	4,6	6,8	--	88,3	12,2	--	--
19	9,5	8,7	--	80,8	19,6	--	--
10	--	--	--	73,6	28,1	--	--
70 ans et plus							
1 390	0,6	1,1	--	98,3	1,7	--	--
553	0,3	0,4	--	99,2	0,8	--	--
296	--	1,0	--	98,5	1,5	--	--
214	--	1,3	--	98,2	1,8	--	--
51	--	3,1	--	96,1	4,7	--	--
227	0,8	1,7	--	97,5	2,8	--	--
33	4,7	--	--	93,4	7,7	--	--
15	--	--	--	90,4	--	--	--
Maitrise ou doctorat							
Baccalauréat							
Diplôme universitaire							
Certificat d'études postsecondaires							
Diplôme d'études secondaires partielles							
Diplôme d'études secondaires							
Etudes secondaires partielles							
0 à 8 années							
1 390	0,6	1,1	--	98,3	1,7	--	--
553	0,3	0,4	--	99,2	0,8	--	--
296	--	1,0	--	98,5	1,5	--	--
214	--	1,3	--	98,2	1,8	--	--
51	--	3,1	--	96,1	4,7	--	--
227	0,8	1,7	--	97,5	2,8	--	--
33	4,7	--	--	93,4	7,7	--	--
15	--	--	--	90,4	--	--	--
Maitrise ou doctorat							
Baccalauréat							
Diplôme universitaire							
Certificat d'études postsecondaires							
Diplôme d'études secondaires partielles							
Diplôme d'études secondaires							
Etudes secondaires partielles							
0 à 8 années							
1 390	0,6	1,1	--	98,3	1,7	--	--
553	0,3	0,4	--	99,2	0,8	--	--
296	--	1,0	--	98,5	1,5	--	--
214	--	1,3	--	98,2	1,8	--	--
51	--	3,1	--	96,1	4,7	--	--
227	0,8	1,7	--	97,5	2,8	--	--
33	4,7	--	--	93,4	7,7	--	--
15	--	--	--	90,4	--	--	--
Maitrise ou doctorat							
Baccalauréat							
Diplôme universitaire							
Certificat d'études postsecondaires							
Diplôme d'études secondaires partielles							
Diplôme d'études secondaires							
Etudes secondaires partielles							
0 à 8 années							
1 390	0,6	1,1	--	98,3	1,7	--	--
553	0,3	0,4	--	99,2	0,8	--	--
296	--	1,0	--	98,5	1,5	--	--
214	--	1,3	--	98,2	1,8	--	--
51	--	3,1	--	96,1	4,7	--	--
227	0,8	1,7	--	97,5	2,8	--	--
33	4,7	--	--	93,4	7,7	--	--
15	--	--	--	90,4	--	--	--
Maitrise ou doctorat							
Baccalauréat							
Diplôme universitaire							
Certificat d'études postsecondaires							
Diplôme d'études secondaires partielles							
Diplôme d'études secondaires							
Etudes secondaires partielles							
0 à 8 années							
1 390	0,6	1,1	--	98,3	1,7	--	--
553	0,3	0,4	--	99,2	0,8	--	--
296	--	1,0	--	98,5	1,5	--	--
214	--	1,3	--	98,2	1,8	--	--
51	--	3,1	--	96,1	4,7	--	--
227	0,8	1,7	--	97,5	2,8	--	--
33	4,7	--	--	93,4	7,7	--	--
15	--	--	--	90,4	--	--	--
Maitrise ou doctorat							
Baccalauréat							
Diplôme universitaire							
Certificat d'études postsecondaires							
Diplôme d'études secondaires partielles							
Diplôme d'études secondaires							
Etudes secondaires partielles							
0 à 8 années							
1 390	0,6	1,1	--	98,3	1,7	--	--
553	0,3	0,4	--	99,2	0,8	--	--
296	--	1,0	--	98,5	1,5	--	--
214	--	1,3	--	98,2	1,8	--	--
51	--	3,1	--	96,1	4,7	--	--
227	0,8	1,7	--	97,5	2,8	--	--
33	4,7	--	--	93,4	7,7	--	--
15	--	--	--	90,4	--	--	--
Maitrise ou doctorat							
Baccalauréat							
Diplôme universitaire							
Certificat d'études postsecondaires							
Diplôme d'études secondaires partielles							
Diplôme d'études secondaires							
Etudes secondaires partielles							
0 à 8 années							
1 390	0,6	1,1	--	98,3	1,7	--	--
553	0,3	0,4	--	99,2	0,8	--	--
296	--	1,0	--	98,5	1,5	--	--
214	--	1,3	--	98,2	1,8	--	--
51	--	3,1	--	96,1	4,7	--	--
227	0,8	1,7	--	97,5	2,8	--	--
33	4,7	--	--	93,4	7,7	--	--
15	--	--	--	90,4	--	--	--
Maitrise ou doctorat							
Baccalauréat							
Diplôme universitaire							
Certificat d'études postsecondaires							
Diplôme d'études secondaires partielles							
Diplôme d'études secondaires							
Etudes secondaires partielles							
0 à 8 années							
1 390	0,6	1,1	--	98,3	1,7	--	--
553	0,3	0,4	--	99,2	0,8	--	--
296	--	1,0	--	98,5	1,5	--	--
214	--	1,3	--	98,2	1,8	--	--
51	--	3,1	--	96,1	4,7	--	--
227	0,8	1,7	--	97,5	2,8	--	--
33	4,7	--	--	93,4	7,7	--	--
15	--	--	--	90,4	--	--	--
Maitrise ou doctorat							
Baccalauréat							
Diplôme universitaire							
Certificat d'études postsecondaires							
Diplôme d'études secondaires partielles							
Diplôme d'études secondaires							
Etudes secondaires partielles							
0 à 8 années							
1 390	0,6	1,1	--	98,3	1,7	--	--
553	0,3	0,4	--	99,2	0,8	--	--
296	--	1,0	--	98,5	1,5	--	--
214	--	1,3	--	98,2	1,8	--	--
51	--	3,1	--	96,1	4,7	--	--
227	0,8	1,7	--	97,5	2,8	--	--
33	4,7	--	--	93,4	7,7	--	--
15	--	--	--	90,4	--	--	--
Maitrise ou doctorat							
Baccalauréat							
Diplôme universitaire							
Certificat d'études postsecondaires							
Diplôme d'études secondaires partielles							
Diplôme d'études secondaires							
Etudes secondaires partielles							
0 à 8 années							
1 390	0,6	1,1	--	98,3	1,7	--	--
553	0,3	0,4	--	99,2	0,8	--	--
296	--	1,0	--	98,5	1,5	--	--
214	--	1,3	--	98,2	1,8	--	--
51	--	3,1	--	96,1	4,7	--	--
227	0,8	1,7	--	97,5	2,8	--	--
33	4,7	--	--	93,4	7,7	--	--
15	--	--	--	90,4	--	--	--
Maitrise ou doctorat							
Baccalauréat							
Diplôme universitaire							
Certificat d'études postsecondaires							
Diplôme d'études secondaires partielles							
Diplôme d'études secondaires							
Etudes secondaires partielles							
0 à 8 années							
1 390	0,6	1,1	--	98,3	1,7	--	--
553	0,3	0,4	--	99,2	0,8	--	--
296	--	1,0	--	98,5	1,5	--	--
214	--	1,3	--	98,2	1,8	--	--
51	--	3,1	--	96,1	4,7	--	--
227	0,8	1,7	--	97,5	2,8	--	--
33	4,7	--	--	93,4	7,7	--	--
15	--	--	--	90,4	--	--	--
Maitrise ou doctorat							
Baccalauréat							
Diplôme universitaire							
Certificat d'études postsecondaires							
Diplôme d'études secondaires partielles							
Diplôme d'études secondaires							
Etudes secondaires partielles							
0 à 8 années							
1 390	0,6	1,1	--	98,3	1,7	--	--
553	0,3	0,4	--	99,2	0,8	--	--
296	--	1,0	--	98,5	1,5	--	--
214	--	1,3	--	98,2	1,8	--	--
51	--	3,1	--	96,1	4,7	--	--
227	0,8	1,7	--	97,5	2,8	--	--
33	4,7	--	--	93,4	7,7	--	--
15	--	--	--	90,4	--	--	--
Maitrise ou doctorat							
Baccalauréat							
Diplôme universitaire							
Certificat d'études postsecondaires							
Diplôme d'études secondaires partielles							
Diplôme d'études secondaires							
Etudes secondaires partielles							
0 à 8 années							
1 390	0,6	1,1	--	98,3	1,7	--	--
553	0,3	0,4	--	99,2	0,8	--	--
296	--	1,0	--	98,5	1,5	--	--
214	--	1,3	--	98,2	1,8	--	--
51	--	3,1	--	96,1	4,7	--	--
227	0,8	1,7	--	97,5	2,8	--	--
33	4,7	--	--	93,4	7,7	--	--
15	--	--	--	90,4	--	--	--
Maitrise ou doctorat							
Baccalauréat							
Diplôme universitaire							
Certificat d'études postsecondaires							
Diplôme d'études secondaires partielles							
Diplôme d'études secondaires							
Etudes secondaires partielles							
0 à 8 années							
1 390	0,6	1,1	--	98,3	1,7	--	--
553	0,3	0,4	--	99,2	0,8	--	--
296	--	1,0	--	98,5	1,5	--	--
214	--	1,3	--	98,2	1,8	--	--
51	--	3,1	--	96,1	4,7	--	--
227	0,8	1,7	--	97,5	2,8	--	--
33	4,7	--	--	93,4	7,7	--	--
15	--	--	--	90,4	--	--	--
Maitrise ou doctorat							
Baccalauréat							
Diplôme universitaire							
Certificat d'études postsecondaires							
Diplôme d'études secondaires partielles							
Diplôme d'études secondaires							
Etudes secondaires partielles							
0 à 8 années							
1 390	0,6	1,1	--	98,3	1,7	--	--
553	0,3	0,4	--	99,2	0,8	--	--
296	--	1,0	--	98,5	1,5	--	--
214	--	1,3	--	98,2	1,8	--	--
51	--	3,1	--	96,1	4,7	--	--
227	0,8	1,7	--	97,5	2,8	--	--
33	4,7	--	--	93,4	7,7	--	--
15	--	--	--	90,4	--	--	--
Maitrise ou doctorat							
Baccalauréat							
Diplôme universitaire							
Certificat d'études postsecondaires							
Diplôme d'études secondaires partielles							
Diplôme d'études secondaires							
Etudes secondaires partielles							
0 à 8 années							
1 390	0,6	1,1	--	98,3	1,7	--	--
553	0,3	0,4	--	99,2	0,8	--	--
296	--	1,0	--	98,5	1,5	--	--
214	--	1,3	--	98,2	1,8	--	--
51	--	3,1	--	96,1	4,7	--	--
227	0,8	1,7	--	97,5	2,8	--	--
33	4,7	--	--	93,4	7,7	--	--
15	--	--	--	90,4	--	--	--
Maitrise ou doctorat							
Baccalauréat							
Diplôme universitaire							
Certificat d'études postsecondaires							
Diplôme d'études secondaires partielles							
Diplôme d'études secondaires							
Etudes secondaires partielles							
0 à 8 années							
1 390	0,6	1,1	--	98,3	1,7	--	--
553	0,3	0,4	--	99,2	0,8	--	--
296	--	1,0	--	98,5	1,5	--	--
214	--	1,3	--	98,2	1,8	--	--
51	--	3,1	--	96,1	4,7	--	--
227	0,8	1,7	--	97,5	2,8	--	--
33	4,7	--	--	93,4	7,7	--	--
15	--	--	--	90,4	--	--	--
Maitrise ou doctorat							
Baccalauréat							
Diplôme universitaire							
Certificat d'études postsecondaires							
Diplôme d'études secondaires partielles							
Diplôme d'études secondaires							
Etudes secondaires partielles							
0 à 8 années							
1 390	0,6	1,1	--	98,3	1,7	--	--
553	0,3	0,4	--	99,2	0,8	--	--
296	--	1,0	--	98,5	1,5	--	--
214	--	1,3	--	98,2	1,8	--	--
51	--	3,1	--	96,1	4,7		

Tableau 1
Répartition selon l'activité ainsi que les taux d'activité et de chômage selon l'âge, le sexe et le niveau de scolarité, Canada, moyenne annuelle 1997 (suite)

		(milliers)							
		Population	à temps Occupé plein	à temps Occupé partiel	Chômeur	Inactif	Activité	Chômage	
		%							
Femmes									
15 ans et plus		12 057	36,9	15,3	5,3	42,6	57,4	9,2	
	Total	0 à 8 années	1 494	10,7	4,3	2,7	82,4	17,6	15,1
	Études secondaires partielles	2 238	19,1	15,5	6,7	58,7	41,3	16,2	
	Diplôme d'études secondaires	2 380	40,3	15,8	5,4	38,5	61,5	8,8	
	Études postsecondaires partielles	1 120	37,4	21,0	6,7	34,8	65,2	10,3	
	Certificat d'études postsecondaires	3 281	47,8	17,3	5,4	29,5	70,5	7,6	
	Diplôme universitaire	1 135	58,1	17,2	4,3	20,4	79,6	5,4	
	Baccalauréat	411	61,6	15,5	3,8	19,1	80,9	4,7	
	Maîtrise ou doctorat	1 952	23,0	26,8	9,3	41,0	59,0	15,7	
	Total	0 à 8 années	84	5,5	9,9	7,4	77,3	22,8	32,5
	Études secondaires partielles	704	6,8	26,5	10,3	56,4	43,6	23,7	
	Diplôme d'études secondaires	325	32,8	27,6	10,3	29,3	70,7	23,7	
	Études postsecondaires partielles	397	22,6	32,2	8,1	37,1	62,9	12,9	
	Certificat d'études postsecondaires	338	44,2	25,6	8,5	21,8	78,2	10,9	
	Diplôme universitaire	94	47,8	22,8	7,3	22,1	77,9	9,4	
	Baccalauréat	10	48,3	24,5	--	20,0	80,6	--	
	Maîtrise ou doctorat	4 871	54,7	17,0	6,5	21,8	78,2	8,3	
	Total	0 à 8 années	171	29,7	7,8	8,5	54,0	46,0	18,4
	Études secondaires partielles	551	37,7	14,6	9,6	38,1	61,9	15,4	
	Diplôme d'études secondaires	1 062	52,8	16,7	6,4	24,0	76,0	8,5	
	Études postsecondaires partielles	442	53,0	17,0	7,7	22,3	77,7	9,8	
	Certificat d'études postsecondaires	1 691	58,9	18,5	6,1	16,4	83,6	7,4	
	Diplôme universitaire	706	64,1	17,8	4,8	13,3	86,7	5,5	
	Baccalauréat	248	66,3	16,6	4,4	12,7	87,3	5,0	
	Maîtrise ou doctorat	1 963	51,4	16,1	4,9	27,6	72,4	6,8	
	Total	0 à 8 années	201	31,1	9,7	6,0	53,3	46,7	12,8
	Études secondaires partielles	291	39,9	14,2	6,1	39,8	60,2	10,2	
	Diplôme d'études secondaires	432	53,0	16,4	4,4	26,2	73,8	5,9	
	Études postsecondaires partielles	132	54,4	16,0	5,0	24,7	75,3	6,6	
	Certificat d'études postsecondaires	603	54,9	18,7	5,2	21,2	78,8	6,6	
	Diplôme universitaire	209	63,6	17,1	3,1	16,2	83,8	3,7	
	Baccalauréat	95	70,0	15,0	3,2	11,9	88,2	3,6	
	Maîtrise ou doctorat								

Tableau 1
Répartition selon l'activité ainsi que les taux d'activité et de chômage selon l'âge, le sexe et le niveau de scolarité, Canada, moyenne annuelle 1997 (suite)

Répartition		Taux					
Occupé à temps plein	Occupé à temps partiel	Chômeur	Inactif	Activité	Chômage		
(milliers)							
%							
Hommes (fin)							
55 à 59 ans							
678	62,3	4,9	5,3	27,5	72,5	7,3	9,6
124	51,6	4,2	6,0	38,1	61,8	8,7	9,6
116	59,6	4,5	6,1	29,8	70,2	8,7	9,6
104	66,9	4,4	5,2	23,6	76,5	6,8	10,8
36	56,9	4,7	7,5	30,9	69,1	10,8	10,8
180	66,0	4,9	5,7	23,4	76,6	7,5	10,8
58	62,8	7,9	2,9	26,6	73,6	4,0	2,5
60	73,6	5,7	2,0	18,8	81,3	2,5	2,5
60 à 64 ans							
584	36,3	6,8	3,7	53,2	46,8	7,8	11,0
152	29,9	4,4	4,2	61,5	38,5	7,3	11,0
101	34,4	5,6	3,1	56,9	43,1	7,3	11,0
76	38,2	6,9	3,8	51,1	48,9	7,7	11,0
26	37,8	6,9	--	51,8	48,2	--	11,0
150	39,0	8,1	3,6	49,3	50,7	7,1	11,0
38	35,7	9,2	4,1	51,1	48,9	8,4	11,0
39	52,2	11,7	--	33,6	66,4	--	11,0
65 à 69 ans							
534	11,5	5,3	0,7	82,5	17,5	4,2	11,0
165	7,9	3,6	--	87,9	12,1	--	11,0
99	11,3	3,9	--	84,2	15,9	--	11,0
69	11,2	5,9	--	82,0	18,0	--	11,0
21	12,1	7,8	--	79,2	21,5	--	11,0
120	11,8	5,0	1,7	82,2	18,5	9,1	11,0
33	19,5	10,0	--	69,6	31,0	--	11,0
27	22,6	12,2	--	64,4	36,5	--	11,0
70 and over							
976	3,7	2,5	--	93,8	6,2	--	11,0
381	2,6	1,3	--	96,0	4,0	--	11,0
177	3,3	2,0	--	94,6	5,4	--	11,0
115	3,7	2,3	--	94,0	6,0	--	11,0
43	4,4	4,1	--	91,4	9,0	--	11,0
165	4,0	3,1	--	92,9	7,3	--	11,0
58	7,6	4,2	--	88,2	11,9	--	11,0
38	7,6	9,7	--	82,3	19,0	--	11,0

Tableau 1
Répartition selon l'activité ainsi que les taux d'activité et de chômage selon l'âge, le sexe et le niveau de scolarité, Canada, moyenne annuelle 1997 (suite)

Taux	Répartition				%	
	Occupé à temps plein	Occupé à temps partiel	Chômeur	Inactif	Activité	Chômage
(milliers)						
Hommes						
15 ans et plus	11 630	58,9	6,9	6,7	27,5	72,5
Total	1 307	27,1	3,5	5,5	36,1	15,3
0 à 8 années	2 247	41,6	10,1	9,7	61,4	15,8
Études secondaires partielles	2 050	67,4	6,2	7,1	80,8	8,8
Diplôme d'études secondaires	1 039	53,9	12,3	7,7	73,9	10,4
Certificat d'études postsecondaires	3 200	71,3	5,0	6,1	82,5	7,4
Diplôme universitaire	1 137	74,2	6,2	4,4	84,8	5,2
Baccalauréat	650	75,4	6,4	2,8	84,6	3,3
Matrise ou doctorat						
15 à 24 ans	2 020	32,6	19,6	11,1	36,6	63,4
Total	117	15,0	9,9	11,7	63,4	17,6
0 à 8 années	799	16,3	21,6	12,8	50,7	25,2
Études secondaires partielles	371	53,2	16,6	11,3	81,2	13,9
Diplôme d'études secondaires	376	30,7	24,8	9,7	65,2	14,9
Études postsecondaires partielles	283	54,7	16,1	9,3	80,1	11,6
Certificat d'études postsecondaires	64	58,7	15,7	5,6	79,9	7,0
Baccalauréat	9	50,4	20,2	--	70,7	--
Matrise ou doctorat						
25 à 44 ans	4 873	80,0	4,2	7,8	92,0	8,5
Total	183	52,3	3,4	15,0	70,8	21,2
0 à 8 années	668	70,7	4,0	12,2	86,9	14,0
Études secondaires partielles	982	82,2	3,7	7,8	93,7	8,4
Études postsecondaires partielles	416	75,8	5,4	7,8	89,0	8,8
Certificat d'études postsecondaires	1 679	84,1	3,7	7,1	94,9	7,5
Diplôme universitaire	648	83,8	5,6	5,0	94,4	5,3
Baccalauréat	298	85,8	5,3	3,5	94,6	3,7
Matrise ou doctorat						
45 à 54 ans	1 964	79,2	3,8	5,8	88,8	6,5
Total	184	58,9	2,6	8,8	70,2	12,5
0 à 8 années	287	73,5	3,4	8,0	84,9	9,4
Études secondaires partielles	333	80,4	4,0	5,7	90,1	6,3
Diplôme d'études secondaires	120	77,3	4,6	6,1	88,0	6,9
Études postsecondaires partielles	624	83,0	3,4	5,3	91,7	5,8
Certificat d'études postsecondaires	238	84,9	4,4	4,4	93,7	4,7
Diplôme universitaire	179	87,6	5,0	2,7	95,3	2,8
Matrise ou doctorat						

Tableau 1
Répartition selon l'activité ainsi que les taux d'activité et de chômage selon l'âge, le sexe et le niveau de scolarité, Canada, moyenne annuelle 1997 (suite)

Taux	Répartition					Population (milliers)	Les deux sexes (fin)
	Occupé à temps plein	Occupé à temps partiel	Chômeur	Inactif	Activité	Chômage	
							%
55 à 59 ans							
	1 367	46,2	9,3	4,5	40,0	60,0	7,5
	269	33,1	5,9	4,6	56,4	43,6	10,5
	0 à 8 années						
	250	42,1	9,3	4,6	44,0	56,1	8,2
	Études secondaires partielles						
	233	47,3	10,7	4,4	37,5	62,5	7,1
	Études postsecondaires partielles						
	76	49,7	9,0	6,2	35,0	64,9	9,6
	Certificat d'études postsecondaires						
	358	50,4	10,6	5,3	33,7	66,3	8,0
	Diplôme universitaire						
	102	53,2	11,5	2,4	32,9	67,1	3,5
	Baccalauréat						
	81	68,4	7,3	2,2	22,1	77,9	2,9
	Maitrise ou doctorat						
60 à 64 ans							
	1 192	24,9	7,5	2,7	64,9	35,1	7,8
	309	18,9	4,3	2,7	74,1	25,9	10,4
	0 à 8 années						
	237	20,7	7,4	2,2	69,7	30,3	7,4
	Études secondaires partielles						
	191	23,9	7,7	3,3	65,1	34,9	9,4
	Diplôme d'études secondaires						
	56	26,0	8,5	3,0	62,6	37,4	7,9
	Études postsecondaires partielles						
	278	29,7	9,2	2,7	58,4	41,6	6,6
	Certificat d'études postsecondaires						
	68	31,3	10,1	2,9	55,5	44,5	6,5
	Baccalauréat						
	52	48,0	12,3	--	37,3	62,6	--
	Maitrise ou doctorat						
65 à 69 ans							
	1 119	7,2	4,7	0,5	87,6	12,4	4,1
	349	4,6	2,6	--	92,6	7,4	--
	0 à 8 années						
	224	6,3	3,9	--	89,4	10,6	--
	Études secondaires partielles						
	172	6,6	4,8	--	88,0	12,0	--
	Diplôme d'études secondaires						
	50	6,8	7,0	--	85,0	15,0	--
	Études postsecondaires partielles						
	236	8,3	5,9	1,1	85,2	15,0	5,9
	Certificat d'études postsecondaires						
	51	15,8	9,5	--	73,7	26,4	--
	Baccalauréat						
	37	20,6	11,4	--	66,8	33,7	--
	Maitrise ou doctorat						
70 ans et plus							
	2 366	1,9	1,7	--	96,4	3,6	--
	Total						
	934	1,3	0,8	--	97,9	2,1	--
	0 à 8 années						
	473	1,5	1,4	--	97,1	3,0	--
	Études secondaires partielles						
	329	1,6	1,6	--	96,7	3,3	--
	Diplôme d'études secondaires						
	94	2,5	3,4	--	94,0	6,3	--
	Études postsecondaires partielles						
	391	2,1	2,3	--	95,6	4,6	--
	Certificat d'études postsecondaires						
	91	6,2	3,6	--	90,1	10,0	--
	Baccalauréat						
	53	6,5	8,6	--	84,6	16,4	--
	Maitrise ou doctorat						

Tableau 1
Répartition selon l'activité ainsi que les taux d'activité et de chômage selon l'âge, le sexe et le niveau de scolarité, Canada, moyenne annuelle 1997

Répartition	Taux				%	
	Occupé à temps plein	Occupé à temps partiel	Chômeur	Inactif	Activité	Chômage
Les deux sexes						
15 ans et plus	23 687	47,7	11,2	6,0	35,2	64,8
0 à 8 années	2 801	18,4	3,9	4,0	73,7	26,3
Études secondaires partielles	4 485	30,4	12,8	8,2	48,7	51,3
Diplôme d'études secondaires	4 430	52,8	11,4	6,2	70,4	29,6
Études postsecondaires partielles	2 159	45,3	16,8	7,2	30,6	69,4
Certificat d'études postsecondaires	6 480	59,4	11,2	5,7	23,6	76,4
Diplôme universitaire	2 271	66,1	11,7	4,3	17,8	82,2
Baccalauréat	1 061	70,1	9,9	3,2	16,8	83,2
Maîtrise ou doctorat						
15 à 24 ans	3 972	27,8	23,1	10,2	38,8	61,2
0 à 8 années	201	11,1	9,9	9,9	69,2	30,8
Études secondaires partielles	1 503	11,9	23,9	11,6	52,6	47,4
Diplôme d'études secondaires	697	43,7	21,7	10,8	23,7	76,3
Études postsecondaires partielles	773	26,6	28,6	8,8	36,0	64,0
Certificat d'études postsecondaires	621	49,0	21,2	8,9	20,9	79,1
Diplôme universitaire	1 59	52,2	20,0	6,6	21,3	78,8
Baccalauréat	18	49,3	22,4	--	20,8	79,2
Maîtrise ou doctorat						
25 à 44 ans	9 744	67,4	10,6	7,2	14,9	85,1
0 à 8 années	354	41,4	5,6	11,9	41,2	58,8
Études secondaires partielles	1 220	55,8	8,8	11,0	24,4	75,6
Diplôme d'études secondaires	2 044	66,9	10,5	7,1	15,5	84,5
Études postsecondaires partielles	858	64,1	11,4	7,7	16,8	83,2
Certificat d'études postsecondaires	3 370	71,5	11,1	6,6	10,8	89,2
Diplôme universitaire	1 354	73,5	11,9	4,9	9,7	90,3
Baccalauréat	545	76,9	10,5	3,9	8,7	91,3
Maîtrise ou doctorat						
45 à 54 ans	3 928	65,3	9,9	5,3	19,4	80,6
0 à 8 années	385	44,4	6,3	7,3	42,1	58,0
Études secondaires partielles	578	56,6	8,8	7,1	27,5	72,5
Diplôme d'études secondaires	765	64,9	11,0	4,9	19,1	80,9
Études postsecondaires partielles	252	65,3	10,5	5,5	18,6	81,4
Certificat d'études postsecondaires	1 227	69,2	10,9	5,3	14,6	85,4
Diplôme universitaire	447	74,9	10,3	3,8	11,0	89,1
Baccalauréat	274	81,5	8,4	2,8	7,2	92,8
Maîtrise ou doctorat						

Recensement de la population
Le recensement, qui a lieu à tous les cinq ans depuis 1971, recueille de l'information relative au marché du travail auprès d'un ménage sur cinq. Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec Ron Logan au (613) 951-6909 ou par courrier électronique à loganron@statcan.ca

Méthodologie de l'enquête sur la population active

L'EPA est une enquête mensuelle réalisée auprès des ménages. Son échantillon est représentatif de la population canadienne civile non institutionnalisée de 15 ans et plus. Sont spécifiquement exclus du champ de l'enquête les résidents du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, les personnes qui vivent dans les réserves indiennes, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes et les pensionnaires d'établissements. Réunies, ces personnes exclues de l'enquête représentent environ 2 % de la population de 15 ans et plus.

La population canadienne se répartit en divers secteurs géographiques tels que les provinces et, à l'intérieur de celles-ci, les régions. Pour les besoins de l'échantillonnage, on subdivise la population de ces secteurs en strates afin d'obtenir un degré maximal de fiabilité des estimations tout en maintenant au minimum les coûts associés à la collecte. La sélection des ménages au sein des strates ne se fait pas de façon directe. On divise plutôt chaque strate en grappes, puis on sélectionne un échantillon de grappes dans la strate. Vient ensuite la sélection d'un échantillon de ménages dans chacune des grappes retenues. Prélèvement de cette façon, l'échantillon est représentatif de la population.

Au fil des années, le nombre de ménages sélectionnés dans l'ensemble du Canada a varié en fonction des fluctuations des niveaux de financement et des améliorations apportées à la conception de l'enquête. Depuis juillet 1995, la taille de l'échantillon est de 52 350 ménages. Cet échantillon est réparti entre les provinces et, à l'intérieur des provinces, entre les strates, de la façon qui permet de combler le mieux possible le besoin d'estimations fiables aux divers niveaux de répartition géographique. Il s'agit notamment des niveaux national et provincial, des régions métropolitaines de recensement (les grandes villes), des régions économiques et des régions définies aux fins de l'assurance-emploi.

L'EPA utilise un plan de sondage avec renouvellement de panel, suivant lequel les ménages sélectionnés restent dans l'échantillon pendant six mois consécutifs. L'échantillon complet est formé de six sous-échantillons ou panels représentatifs. Chaque mois, on remplace un panel qui fait partie de l'échantillon depuis six mois. Les ménages qui cessent de faire partie de l'échantillon sont remplacés par d'autres ménages du même secteur ou d'un secteur comparable. Il en résulte un chevauchement des cinq-sixièmes de l'échantillon d'un mois à l'autre, ce qui procure un plan de sondage efficace pour estimer les variations d'un mois à l'autre. La rotation après six mois évite d'imposer un fardeau trop lourd aux enquêtés des ménages sélectionnés aux fins de l'enquête.

On recueille des renseignements démographiques sur tous les membres du ménage pour lesquels le logement sélectionné constitue le lieu de résidence habituel. Les renseignements obtenus dans le cadre de l'EPA concernent tous les membres civils du ménage âgés de 15 ans ou plus. Pour les personnes âgées, c'est-à-dire celles de 70 ans et plus, on réduit le fardeau de l'enquête en réduisant les réponses données à l'interview initiale au cours des cinq mois suivants.

les antécédents professionnels des répondants et sur les activités de recherche d'emploi et leurs résultats chez les personnes qui ont connu un changement ou une perte d'emploi entre juillet 1995 et décembre 1997. Les demandes de renseignements peuvent se faire auprès de Lecliy Hunter, Division des enquêtes spéciales, au (613) 951-0597 ou par courrier électronique à robilic@statcan.ca.

Enquête sur les finances des consommateurs (EFC)

L'Enquête sur les finances des consommateurs a pour but de recueillir des données détaillées sur le montant et la source de revenu des individus, des familles et des ménages. L'information sur les gains selon le groupe d'âge peut être obtenue à la Division de la statistique du revenu en composant le (888) 297-7355 sans frais, ou le (613) 951-7355.

Enquête sur les horaires et conditions de travail, 1995

Parainée par Développement des ressources humaines Canada, cette enquête a été effectuée en novembre 1995 comme enquête supplémentaire à l'EPA, afin de recueillir de l'information supplémentaire sur les heures, les horaires de travail et les avantages liés à l'emploi. Pour plus d'information au sujet de cette enquête, veuillez communiquer avec Ernest Akyaampong au (613) 951-4624 ou par courrier électronique à akyeern@statcan.ca.

L'emploi et le revenu en perspective, n° 75-001-XPF au catalogue

Cette publication analytique trimestrielle couvre un vaste éventail de sujets liés au marché du travail et au revenu. Au cours des années, *Perspective* a présenté plusieurs articles portant sur les travailleurs âgés, la retraite et les régimes de pensions. Pour plus d'information, veuillez communiquer avec Marie-Paule Robert au (613) 951-4628.

Autres sources de données sur les travailleurs âgés :

Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR)

L'EDTR, conduite par Statistique Canada, est une enquête longitudinale qui est effectuée auprès des ménages. Elle vise à retracer les changements qui touchent la situation économique des personnes et des familles, au fil des ans, ainsi que les facteurs qui ont une influence déterminante à cet égard. Les personnes choisies au départ sont interviewées une ou deux fois par année, pendant six ans, en vue de recueillir des données sur leur expérience sur le marché du travail, leur revenu et leur situation familiale.

La première année de référence de l'enquête était 1993. Pour plus de renseignements au sujet de l'EDTR, veuillez communiquer avec Réjean Lasnier au (613) 951-5266, sans frais au 1-888-297-7355 ou par courrier électronique à dynamics@statcan.ca.

Propriétaires actifs d'entreprises non constituées en société et autres travailleurs indépendants – propriétaires actifs d'une entreprise, d'une exploitation agricole ou d'un bureau professionnel non constitué en société et travailleurs indépendants qui n'ont pas d'entreprise (par exemple, gardien-nes d'enfants et livreurs de jouaux). Ce groupe est subdivisé en deux catégories : avec ou sans aide rémunérée;

Travailleurs familiaux non rémunérés – personnes qui travaillent sans rémunération dans une entreprise, une exploitation agricole ou un bureau professionnel, pour un parent qui en est propriétaire ou exploitant et qui occupe le même logement.

Travailleurs à temps partiel involontaire – (Voir Raisons pour travailler à temps partiel)

Travailleurs à temps partiel volontaire – (Voir Raisons pour travailler à temps partiel)

Sources des données

Les données de cette publication ont été tirées des sources suivantes:

Enquête sur la population active (EPA)

Cette publication utilise principalement les données de l'EPA disponibles dans la *Revue chronologique de la population active sur CD-ROM, 1997* (n° 71F0004XCB). Les données non publiées peuvent être obtenues contre recouvrement des coûts.

Enquête sociale générale, 1994

Des renseignements sur cette enquête et une analyse portant sur le profil des retraités au Canada sont présentés dans *Les nouveaux parcours entourant la retraite au Canada : résultats de l'Enquête sociale générale*, n° 89-546-XPF au catalogue, 1996.

Pensions

L'information sur les pensions est recueillie et publiée par la Section des pensions de la Division du travail de Statistique Canada. Les données présentées dans la présente publication se trouvent dans:

Régimes de pensions au Canada, 1996, n° 74-401-XPB au catalogue

Épargne-retraite au moyen des REP et REER, 1991 à 1995, n° 74F0002XPB au catalogue

Enquête sur les changements à l'égard de l'emploi

Cette enquête, parainée par Développement des ressources humaines Canada, recueille des renseignements sur

Retraite – La retraite est un processus complexe, spécifique à chaque individu, qui peut être défini de plusieurs façons. Dans l'Enquête sociale générale de Statistique Canada, une personne à la retraite est définie comme une personne ayant déjà occupé un emploi et ayant déclaré être à la retraite comme activité principale durant la semaine précédant l'enquête. L'EPA définit une personne à la retraite comme une personne ayant déclaré avoir quitté son emploi au cours des 12 derniers mois pour prendre sa retraite.

Taux d'activité – Pourcentage de la population active totale par rapport à l'ensemble de la population de 15 ans et plus. Le taux d'activité pour un groupe donné (par exemple, les femmes âgées de 55 à 64 ans) correspond au pourcentage de la population active dans ce groupe par rapport à l'effectif total du groupe.

Taux d'emploi (rapport emploi/population) – Nombre de personnes occupées exprimé en pourcentage de la population de 15 ans et plus. Le taux d'emploi d'un groupe particulier (selon l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la province, etc.) correspond au nombre de personnes occupées dans ce groupe exprimé en pourcentage de l'effectif de ce groupe.

Taux d'emploi à temps partiel – Pourcentage des personnes occupées à temps partiel par rapport à l'ensemble des personnes occupées.

Temps partiel et temps plein – L'emploi à temps partiel tient compte des personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi. L'emploi à temps plein tient compte des personnes qui travaillent habituellement 30 heures ou plus par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi. Ces données sont disponibles pour les personnes actuellement occupées ou qui ont travaillé il y a moins d'un an.

Travailleurs âgés – Travailleurs âgés 55 ans et plus. Réfère aussi parfois aux personnes de 55 à 64 ans, afin d'enlever l'effet des changements dans la structure d'âge de la population dans les tendances des taux d'emploi et d'activité.

Travailleurs indépendants – Il y a trois types de travailleurs indépendants :

- Propriétaires actifs d'entreprises constituées en société – propriétaires actifs d'une entreprise constituée en société, d'une exploitation agricole ou d'un bureau professionnel. Ce groupe est subdivisé en deux catégories : avec ou sans aide rémunérée;

Raisons pour travailler à temps partiel – Tous les répondants qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi doivent indiquer s'ils veulent travailler plus ou moins de 30 heures à un (seul) emploi ou à une (seule) entreprise. Selon la réponse, on demande ensuite quelle est la principale raison pour laquelle ils travaillent à temps partiel. Lorsque les personnes veulent travailler moins de 30 heures par semaine – les travailleurs à temps partiel volontaire – on leur demande de donner la raison principale pour laquelle elles ne veulent pas travailler 30 heures ou plus par semaine. Elles peuvent choisir parmi les réponses suivantes : maladie de l'enquête, obligations personnelles ou familiales, va à l'école, choix personnel, autre raison.

En ce qui concerne les personnes qui déclarent vouloir travailler 30 heures ou plus par semaine, on leur demande quelle est la raison principale pour laquelle elles travaillent moins de 30 heures. Les réponses possibles sont les suivantes : maladie de l'enquête, obligations personnelles ou familiales, va à l'école, conjoncture économique, n'a pu trouver de travail à temps plein, autre raison. Ceux qui donnent comme raison « conjoncture économique » ou « n'a pu trouver de travail à temps plein » sont considérés comme travailleurs à temps partiel involontaire. On demande par la suite à ces derniers s'ils ont cherché du travail à temps plein au cours des quatre dernières semaines.

Régime de pensions du Canada (RPC) et de rentes du Québec (RRQ) – Régimes de pensions parrainés par le gouvernement basés sur la période de cotisation du travailleur et sur le salaire au cours de cette période.

Régime de pension agréé (RPA) – Régime offert par l'employeur. Les prestations sont liées aux facteurs suivants : cotisations, durée de la participation au régime, salaires et formule de calcul de la prestation. Comprend les régimes à prestations déterminées (les prestations sont définies mais non la part de cotisations de l'employeur) et les régimes à cotisations déterminées (les cotisations de l'employeur sont déterminées mais non les prestations). Voir « Eventail de régimes de retraite » dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPB au catalogue, été 1995, pour plus de renseignements.

Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) – Chaque année, presque toutes les personnes ayant gagné un revenu ont la possibilité de cotiser un certain montant à un REER. Ces cotisations sont à l'abri de l'impôt tant qu'elles ne sont pas retirées du régime. Le montant est lié au revenu gagné et aux crédits de pension, s'il y en a. Les cotisations sont facultatives et peuvent être retirées n'importe quand.

Définitions, sources des données et méthodologie d'enquête

Définitions

Adultes – Personnes âgées de 25 ans et plus.

Allocation de retraite – Somme forfaitaire que reçoit l'employé lorsqu'il prend sa retraite ou perd son emploi; il peut s'agir aussi du règlement au titre d'un congé de maladie inutilisé, d'une somme versée en reconnaissance de longs états de service ou d'une indemnité de cessation d'emploi. N'inclut pas les prestations de retraite.

Branche d'activité (industrie) – Nature générale de l'activité exercée par l'employeur pour qui l'enquête travaille (emploi principal seulement). Si une personne n'avait pas d'emploi pendant la semaine de référence, les données portent sur le dernier emploi occupé, à condition que cet emploi remonte à moins de douze mois.

Chômage – Les chômeurs sont les personnes qui n'ont pas travaillé au cours de la semaine de référence et qui étaient disponibles pour travailler. Ils devaient aussi avoir cherché un emploi au cours des quatre dernières semaines, à moins d'avoir été mis à pied temporairement ou de commencer un nouvel emploi dans les quatre prochaines semaines.

Durée du chômage – Nombre de semaines consécutives durant lesquelles une personne a été mise à pied temporairement ou a été sans travail et à la recherche d'un emploi. Pour être inclus dans les chômeurs, les enquêtés doivent avoir cherché du travail au moins une fois toutes les quatre semaines; il n'est pas nécessaire qu'ils en aient cherché chaque semaine. L'Enquête sur la population active mesure la durée de périodes incomplètes de chômage, puisque les données ne portent que sur les personnes actuellement en chômage. Toute période de travail ou de retrait de la population active interrompt la période de chômage ou y met fin.

Emploi – Les personnes occupées sont celles qui, au cours de la semaine de référence, ont fait un travail quelconque contre rémunération ou en vue d'un bénéfice, ou avaient un emploi, mais n'étaient pas au travail.

Emploi des secteurs publics et privés – Le secteur public comprend les administrations municipales, provinciales et fédérales, ainsi que les sociétés d'État, les Régies des alcools et les autres institutions gouvernementales comme les écoles, les hôpitaux de propriété gouvernementale et les bibliothèques publiques. Le secteur privé comprend tous les autres employés et travailleurs indépendants propriétaires d'entreprises (y compris les travailleurs familiaux non rémunérés qui travaillent dans ces entreprises) et les travailleurs indépendants qui ne possèdent pas une entreprise.

Employés (gouvernement ou secteur public) – Personnes qui travaillent pour une administration municipale, provinciale ou fédérale, un organisme ou un service public, une société d'État ou encore un établissement de propriété de l'État, comme une école ou un hôpital.

Employés (secteur privé) – Personnes qui travaillent à titre d'employés dans une firme ou une entreprise du secteur privé.

Gains (employés) – Salaire ou traitement annuel des employés à leur emploi rémunéré, avant impôt et autres déductions.

Groupe d'âge principal – Personnes âgées de 25 à 54 ans.

Jeunes – Personnes âgées de 15 à 24 ans.

Mises à pied permanentes – Personnes mises à pied de façon permanente par leur employeur sans attente de rappel, pour des raisons non volontaires telles que la conjoncture économique, la réduction des effectifs ou le démantèlement de l'entreprise. Le taux de mise à pied permanentes est le nombre de personnes mises à pied de façon permanente au cours d'une période donnée, exprimé en pourcentage de l'ensemble des employés rémunérés au cours de la même période. (Pour une description de la méthodologie utilisée pour calculer le taux de mises à pied permanentes présente dans cette publication, voir l'article «Les mises à pied permanentes» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, automne 1997.

Niveau de scolarité – Plus haut niveau de scolarité atteint.

Population – La population cible de l'enquête correspond à l'ensemble des personnes de 15 ans et plus qui résident dans les provinces du Canada, à l'exception de celles qui suivent: les personnes qui vivent dans les réserves indiennes, les membres à temps plein des Forces armées et les pensionnaires d'établissements (par exemple, les personnes détenues dans les pénitenciers et les patients d'hôpitaux ou de maisons de repos qui ont résidé dans l'établissement pendant plus de six mois).

Population active – Population civile de 15 ans et plus (à l'exclusion des pensionnaires d'établissements) qui, durant la semaine de référence de l'enquête, était occupée ou en chômage.

Profession – Désigne le genre de travail que faisaient les personnes pendant la semaine de référence, établi à partir du genre d'emploi déclaré et de la description des tâches les plus importantes qui s'y rattachent. Si l'enquête n'avait pas d'emploi, les données portent sur le dernier emploi occupé depuis moins d'un an.

Le début de la présente décennie a été marqué par la plus longue période de récession depuis les «sombres années 30» et ce ralentissement a été suivi d'une reprise qui, à première vue, a semblé presque «sans création d'emplois». Malgré un redressement sensible du marché du travail depuis le début de 1997, il est une perception persistante selon laquelle le marché du travail n'est plus aussi accueillant envers les travailleurs âgés. On craint ainsi que les risques de perte d'emploi soient aujourd'hui plus élevés pour ce groupe de travailleurs, en particulier les hommes, que pour les adultes plus jeunes, sur un marché du travail qui privilégie de plus en plus l'enseignement postsecondaire, les compétences technologiques et la souplesse d'emploi. Le déclin précipité du taux d'activité des hommes âgés durant la majeure partie des années 90 est par ailleurs venu renforcer cette crainte. Même la retraite anticipée est perçue par certains comme un signe que les travailleurs âgés quittent le marché du travail par obligation, plutôt qu'en raison de l'attrait qu'exerce sur eux le phénomène de «Liberté 55».

Cependant, de récentes données semblent indiquer que le risque de perte d'emploi est surestimé pour la plupart des travailleurs âgés d'aujourd'hui. En fait, ce risque pourrait disparaître presque entièrement au cours des prochaines années, alors que les baby boomers grisonnants devront probablement compléter le bassin décroissant de jeunes travailleurs. Il persiste malgré tout certaines indications voulant que le marché du travail soit devenu plus précaire, du moins pour certains travailleurs âgés durant les années 90.

Entre la fin des années 70 et le début des années 90, le risque de mise à pied permanente a très peu évolué pour l'ensemble des travailleurs. Cependant, il a augmenté légèrement pour les travailleurs âgés. Alors que ces derniers étaient les moins susceptibles de perdre leur emploi à la fin des années 70, leur taux de mise à pied permanente a augmenté durant les années 80 pour atteindre, en 1994, un taux légèrement supérieur à celui enregistré chez les 35 à 54 ans. Précisons toutefois que l'accroissement n'a pas été marqué; le taux de mise à pied permanente chez les hommes âgés est ainsi passé de 6,9 % à 8,6 % et, chez les femmes, l'augmentation a été encore plus faible (de 3,9 % à 4,5 %). Il convient en outre de souligner que cette hausse est en grande partie attribuable aux efforts de rationalisation dans la fonction publique, un phénomène qui ne se poursuivra sans doute pas indéfiniment.

Bien que le risque de mise à pied n'ait augmenté que légèrement, certains groupes de travailleurs âgés semblent particulièrement vulnérables; c'est le cas des travailleurs relativement peu scolarisés et de ceux qui se trouvent dans les régions ayant un taux de chômage plus élevé dans les provinces de l'Atlantique et au Québec. La

Le travail indépendant pourrait être devenu une forme d'emploi de plus en plus envisageable pour certains. Au cours des dernières années, le taux de croissance du travail indépendant s'est accéléré chez les travailleurs âgés, et plus particulièrement chez les hommes. Les personnes ayant un haut niveau de scolarité et exerçant une profession libérale ont été les plus susceptibles de profiter de cette option.

Les motifs de la retraite sont complexes et variés, mais rien n'indique que la baisse continue de l'âge moyen de la retraite soit le résultat uniquement des retraites forcées de la population active. En fait, les motifs de la retraite ont peu changé entre la décennie d'expansion des années 80 et le début des années 90 dominé par la récession. Alors que la proportion des personnes qui ont pris leur retraite, pour profiter des programmes de retraite anticipée, a presque doublé, passant de 7 % à 12 %, la proportion des personnes qui ont indiqué le chômage comme principale cause de retraite n'a augmenté que légèrement, de 10 % à 12 %. Au début des années 90, les préférences personnelles et la santé demeuraient toujours les principales raisons de la retraite.

La prochaine génération de travailleurs âgés pourrait être soumise à des pressions différentes. Ces travailleurs pourraient ainsi être encouragés à travailler plus longtemps, pour alléger la dépendance d'une population vieillissante à l'égard d'un bassin décroissant de jeunes travailleurs. Une telle option pourrait être plus facilement réalisable dans les domaines de la haute technologie, où les emplois font appel à la manipulation de l'information, plutôt qu'à la force physique. Les travailleurs âgés de demain ont également l'avantage d'être plus scolarisés et d'avoir une plus grande expérience de l'adaptation aux changements technologiques.

- Enfin, le niveau de scolarité des travailleurs âgés de demain se rapproche davantage du niveau de leurs collègues plus jeunes, ce qu'on ne peut dire des travailleurs âgés d'aujourd'hui. Ainsi, en 1997, 18 % des travailleurs âgés de 35 à 44 ans et 25 % de ceux de 45 à 54 ans ne possédaient pas de diplôme d'études secondaires, comparativement à 42 % des travailleurs de 55 à 64 ans.
- Parallèlement, près d'un travailleur de 45 à 54 ans sur cinq détenait un diplôme universitaire, soit à peu près autant que les cohortes plus jeunes, et près du double des travailleurs de 55 à 64 ans (12 %).
- Si les tendances actuelles se maintiennent, les femmes représenteront une plus grande part de la population de travailleurs âgés et pourraient se trouver dans une meilleure position financière pour la retraite que les travailleuses âgées d'aujourd'hui, car leur salaire sera vraisemblablement plus élevé et elles seront plus susceptibles de cotiser à un régime de pensions privé.
- Les travailleurs âgés de demain seront sans doute eux aussi plus en mesure de pourvoir à leurs besoins une fois la retraite arrivée, car ils devraient être plus nombreux à souscrire à un régime de retraite privé.

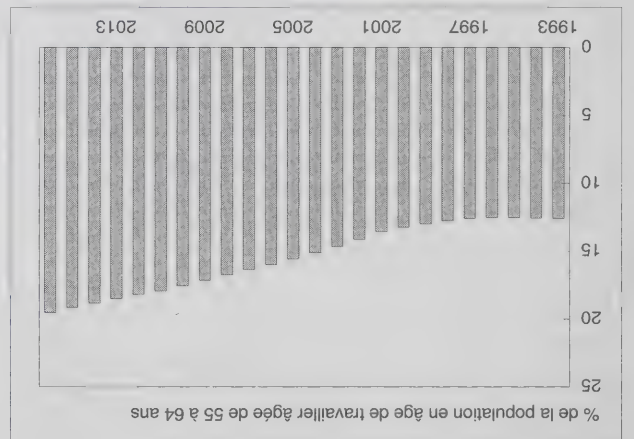
Une meilleure couverture des régimes de pensions pourrait conduire les travailleurs à prendre une retraite anticipée. Cependant, maints observateurs soutiennent que pareille tendance ne peut se poursuivre. En effet, avec le vieillissement de la population, il y aura relativement moins de travailleurs de 25 à 54 ans pour subvenir aux besoins des jeunes et des personnes plus âgées. En outre, il se pourrait que les employeurs attachent une plus grande valeur à l'expérience et au dévouement des travailleurs âgés. Enfin, si le marché du travail continue de se déplacer vers des emplois axés sur le traitement de l'information plutôt que sur les biens, les travailleurs âgés pourraient éprouver moins de difficultés à demeurer plus longtemps au sein de la population active.

Bien qu'il soit encore trop tôt pour juger si la tendance à long terme vers une retraite de plus en plus précoce fait déjà partie du passé, la modification récente du taux d'activité des hommes plus âgés pourrait à tout le moins en indiquer le ralentissement.

Les travailleurs âgés de demain

Avec le vieillissement de la population, le bassin de travailleurs âgés ne cessera de se développer. Entre 1976 et 1997, les personnes de 55 à 64 ans représentaient 13 % de la population en âge de travailler. Cette proportion a toutefois commencé à augmenter en 1998 et devrait atteindre 20 % en 2016.

Graphique 30
Les 55 à 64 ans représenteront une part croissante de la population en âge de travailler

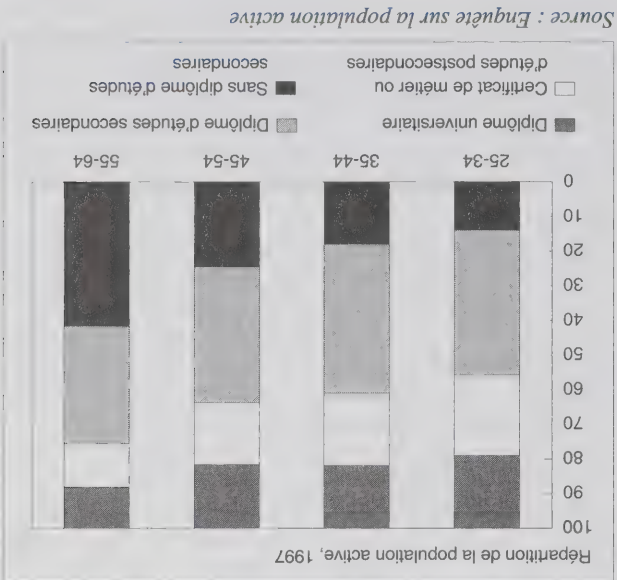


Source : Division de la démographie
(en supposant une croissance élevée)

Il s'ensuit qu'on assistera à une totale inversion ou presque de la pyramide d'âges de la population en âge de travailler, le rapport entre les travailleurs de 15 à 24 ans et ceux de 55 à 64 ans tombant des 164 % qu'il était au début des années 90 à 88 % à peine d'ici 2015. Le phénomène pourrait exercer une pression considérable sur les travailleurs âgés pour qu'ils ne quittent pas la population active, ce qui renverserait la tendance actuelle relative à une retraite anticipée.

Les travailleurs âgés de demain (qui ont présentement de 45 à 54 ans) et ceux d'aujourd'hui se distinguent à plusieurs égards, et ces distinctions pourraient rendre plus facile et plus probable pour les premiers de demeurer plus longtemps dans la population active.

Graphique 31
Le profil scolaire des membres de la population active présentement âgés de 45 à 54 ans ressemble davantage à celui des plus jeunes membres qu'à celui de ceux qui sont plus âgés



Source : Enquête sur la population active

- Les travailleurs âgés de demain sont beaucoup plus susceptibles de déjà se servir d'un ordinateur ou d'autres technologies associées au travail. En effet, en 1994, 39 % seulement des travailleurs âgés utilisaient un ordinateur dans leur emploi, alors que la proportion s'établissait à 46 % pour ceux de 45 à 54 ans, soit presque autant que pour le groupe des 35 à 44 ans (50 %).
- On observe une tendance analogue chez les femmes. Même si 38 % seulement des travailleuses de 55 à 64 ans se servaient d'un ordinateur, la proportion passait à 50 % pour celles de 45 à 54 ans et à 60 % pour la cohorte plus jeune.
- Les travailleurs de 45 à 54 ans sont également beaucoup plus enclins à participer à des activités de formation et de perfectionnement, puisque 24 % d'entre eux suivaient des cours de formation, contre 10 % seulement des travailleurs âgés actuels.

On ne sera pas surpris d'apprendre que le revenu joue un grand rôle dans la probabilité d'adhérer à un RPA ou de cotiser à un REER. En effet, neuf personnes gagnant de 30 000 \$ à 39 999 \$ sur dix et presque tous ceux faisant partie des groupes à revenu plus élevé avaient mis de l'argent de côté au moins une fois en prévision de leurs vieux jours, entre 1991 et 1995.

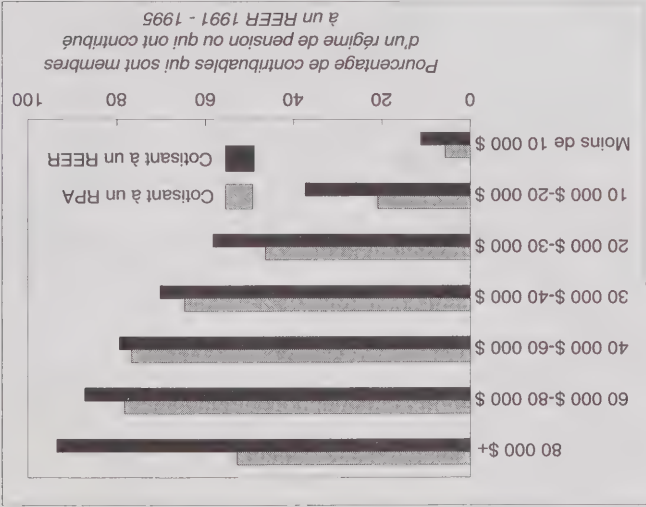
■ Près de 66 % des déclarants de 25 à 64 ans ont versé de l'argent dans un RPA ou un REER entre 1991 et 1995.

■ Le taux de participation le plus élevé se retrouve chez les personnes dont le revenu annuel est égal ou supérieur à 30 000 \$ (82 %).

■ Parmi les 41 % de déclarants dont le revenu annuel moyen se situe sous la barre des 20 000 \$ cependant, 67 % n'avaient pas cotisé à un RPA ou à un REER.

■ Les programmes de sécurité sociale comme la sécurité de la vieillesse et le supplément de revenu garanti ou le RPC/RRQ constitueront vraisemblablement d'importantes sources de revenu pour les personnes sans pension. Si ces mesures garantissent une certaine sécurité financière, les personnes détenant un régime privé bénéficieront toutefois d'un pouvoir d'achat nettement plus important, qui rendra la fin de leur vie plus agréable.

Graphique 29
Plus le revenu est élevé, plus fortes sont les chances d'avoir un REER ou un RPA

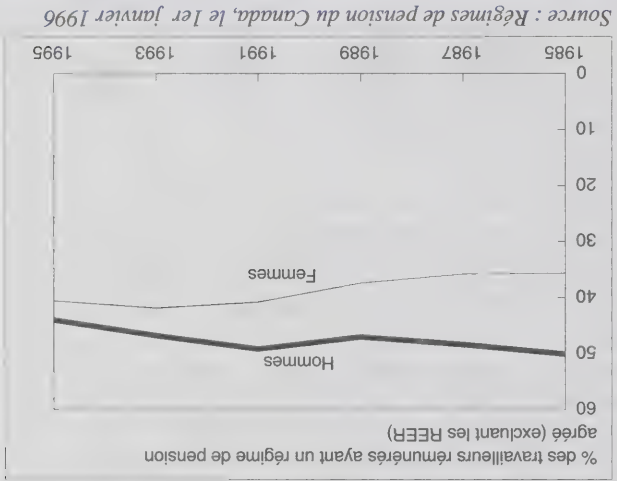


Source : Régimes de pension au Canada, le 1er janvier 1996

■ Quoique la proportion de travailleurs adhérant à un RPA ait légèrement diminué, le nombre de personnes qui avaient cotisé à un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) au cours d'une année quelconque a plus que doublé entre 1985 et 1996, soit de 2,8 à près de 6 millions¹. S'il s'agit d'un signe encourageant, indiquant que plus de gens se montrent prévoyants, les données disponibles ne montrent pas combien de personnes cotisent régulièrement au fil des ans ni la répartition des économies accumulées entre les tra-

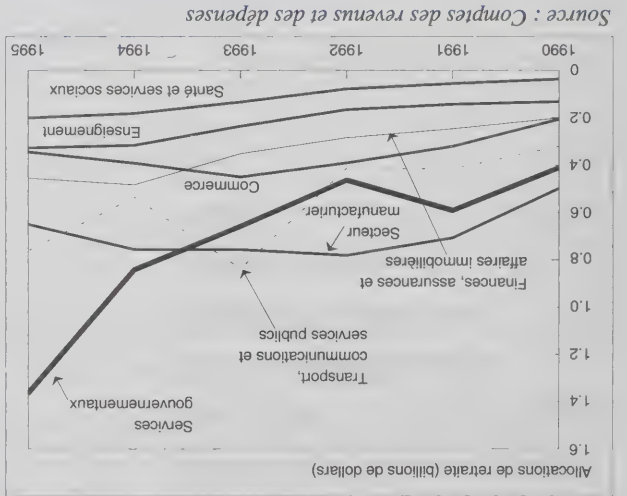
vailleurs.

Graphique 28
Le pourcentage des travailleurs rémunérés ayant un régime de pension agréé diminue chez les hommes alors qu'il augmente chez les femmes



Source : Régimes de pension du Canada, le 1er janvier 1996

Graphique 27
Les services gouvernementaux montrent la plus forte progression des allocations de retraite au cours des années 1990



Source : Comptes des revenus et des dépenses

Couverture des pensions

Les pensions jouent un rôle important dans la sécurité financière des retraités. Les employeurs ou les syndicats instaurent des régimes de pension agréés (RPA) afin que les employés disposent d'une source de revenu à la retraite. Entre 1985 et 1995, la proportion de travailleurs cotisant à un RPA a légèrement diminué pour passer de 44 % à 42 %.

■ Durant cette période, le taux de couverture des régimes de pensions est tombé de 50 % à 44 % chez les hommes, tandis qu'il a progressé de 36 % à 41 % chez les femmes. En 1995, les femmes constituaient 44 % des cotisants à un régime de retraite, alors que leur proportion n'était que de 35 % dix ans avant.

1 Ces données proviennent de la Division des données régionales et administratives, Statistique Canada.

L'âge moyen de la retraite a considérablement diminué. En 1996, il se situait à 62 ans pour les hommes et à 61 ans pour les femmes, alors que vingt ans plus tôt, il s'établissait à 65 ans et à 64 ans respectivement. La retraite anticipée constitue le facteur clé à l'origine de la tendance à la baisse à long terme du taux d'activité des hommes âgés. Chez les femmes, le taux d'activité a très légèrement augmenté, malgré un recul assez soutenu de l'âge moyen de la retraite.

Graphique 25
L'âge moyen de la retraite a continué de baisser chez les deux sexes

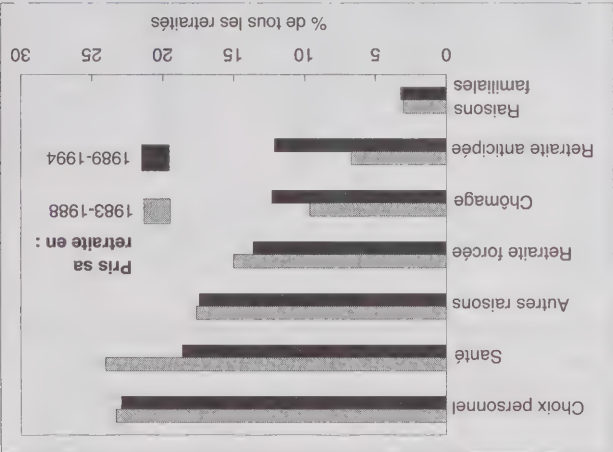


Source : Enquête sur la population active

Pour maints travailleurs âgés, la retraite constitue un choix traduisant une sérieuse planification. D'autres prennent leur retraite pour des raisons de santé, pour accepter une offre alléchante ou à la suite d'une mise à pied définitive ou de la fermeture de l'entreprise.

D'aucuns croient que la diminution de l'âge de la retraite observée au cours des années 90 témoigne des conditions plus difficiles que connaissent les travailleurs âgés sur le marché du travail. On laisse souvent entendre que les travailleurs sont contraints de quitter la population active au lieu de se laisser séduire par les attrait d'une retraite anticipée. Durant la période d'expansion des années 80 et la récession du début des années 90, les raisons à l'origine de la retraite n'ont toutefois changé que de manière très minime.

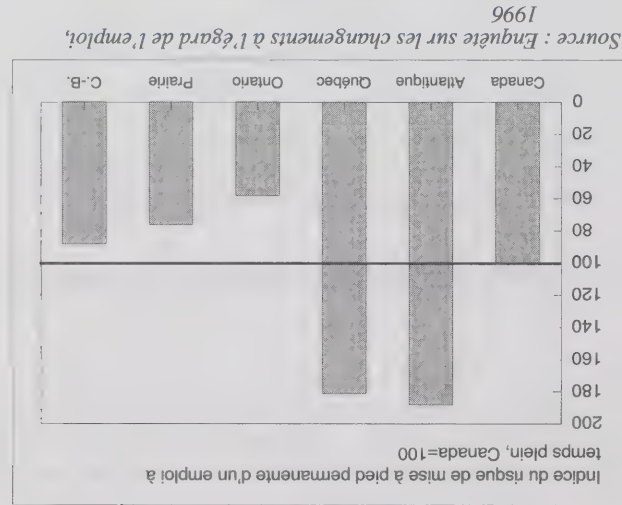
Graphique 26
Un choix personnel et la santé demeurent les raisons principales pour prendre sa retraite



Source : Enquête sociale générale, 1994

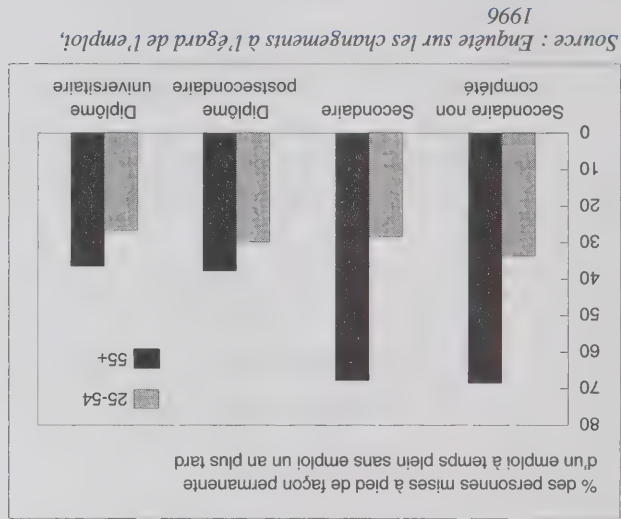
Avec la rationalisation des entreprises survenue au début des années 90 et, plus récemment, les coupures gouvernementales, les allocations de retraite versées annuellement (cadeaux et indemnités normales de départ) ont connu une escalade. De fait, elles ont plus que doublé pour passer de 2 à 4,5 milliards de dollars entre 1990 et 1995.

Graphique 24
Chez les travailleurs âgés de la région de l'Atlantique et du Québec, le risque d'une mise à pied permanente était presque deux fois plus élevé que la moyenne nationale



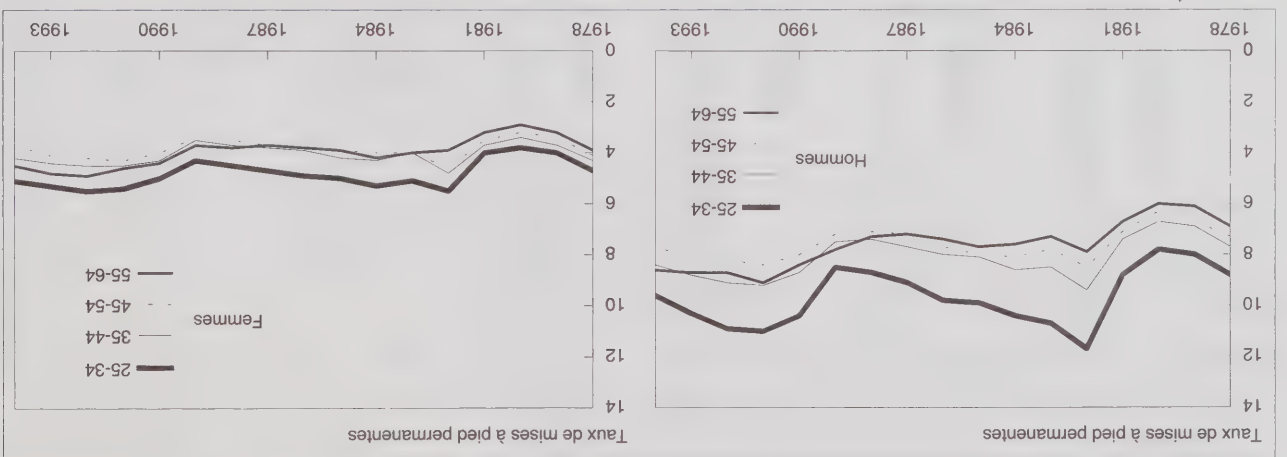
Le niveau de scolarité a également influé sur la probabilité pour les travailleurs âgés de trouver un autre emploi, alors qu'il a eu beaucoup moins d'incidence sur les travailleurs du groupe d'âge principal. Plus des deux tiers des travailleurs âgés sans diplôme d'études secondaires étaient toujours en chômage un an après leur mise à pied, comparativement à un peu plus du tiers parmi les titulaires d'un diplôme universitaire. Enfin, le risque de mise à pied permanente chez les travailleurs âgés était plus élevé dans les provinces de l'Atlantique et au Québec et moins élevé en Ontario. Dans les provinces de l'Ouest, la proportion de travailleurs âgés mis à pied de façon permanente était similaire à la moyenne nationale.

Graphique 23
Chez les travailleurs âgés, le niveau de scolarité avait un impact plus important sur la probabilité de trouver un emploi après une mise à pied



Graphique 21

Le risque d'une mise à pied permanente a augmenté légèrement chez les plus âgés au cours des 20 dernières années

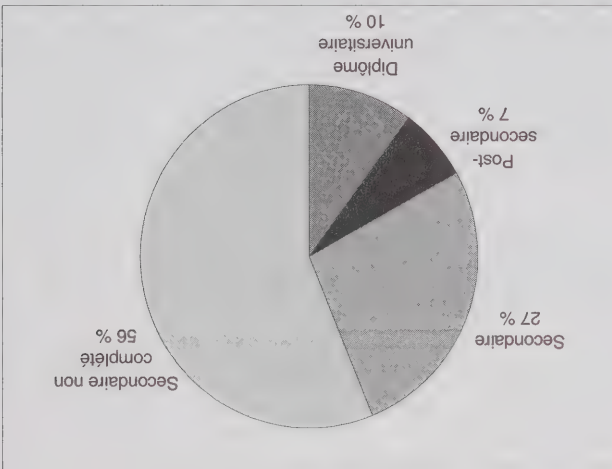


■ Une enquête menée en 1995-1996³ montre le fait qu'une fois mis à pied, les travailleurs âgés étaient proportionnellement deux fois plus nombreux à être toujours en chômage un an plus tard, leur proportion étant de 63 % comparativement à 30 % pour les travailleurs du groupe d'âge principal. Enfin, parmi ceux toujours en chômage après un an, seulement 47 % étaient toujours à la recherche d'un emploi, contre 70 % dans le groupe d'âge principal.

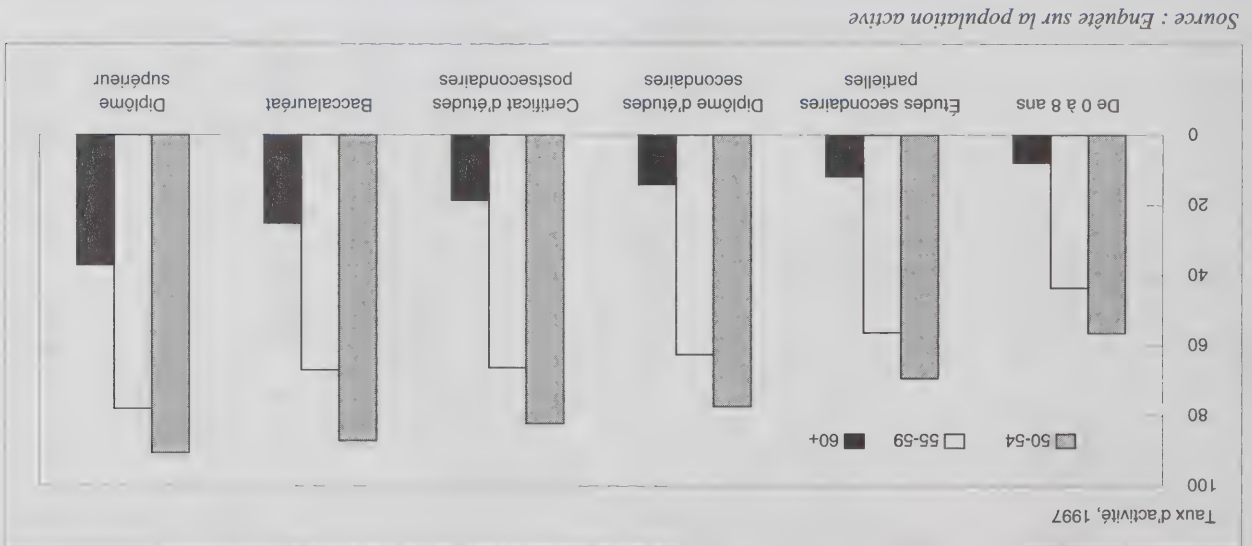
■ Un risque de mise à pied élevé a également été observé chez les travailleurs âgés dont le niveau de scolarité était le plus faible. Durant la période à l'étude, 56 % des travailleurs âgés mis à pied de façon permanente n'avaient pas terminé leurs études secondaires – soit trois fois plus que la proportion de travailleurs âgés actuellement occupés, sans diplôme d'études secondaires.

3 Données non publiées de l'Enquête sur les changements à l'égard de l'emploi, parrainée par Développement des ressources humaines Canada. Cette enquête recueille des renseignements sur les antécédents professionnels des répondants et sur les activités de recherche d'emploi et leurs résultats chez les personnes qui ont connu un changement ou une perte d'emploi entre juillet 1995 et septembre 1996.

Graphique 22
Une majorité de travailleurs âgés mis à pied en 1995 et 1996 n'avaient pas de diplôme d'études secondaires



Graphique 20
Les travailleurs plus âgés ayant un faible niveau de scolarité ont tendance à quitter la population active avant ceux qui ont un niveau de scolarité plus élevé



Risque de mise à pied permanente

Il est généralement reconnu que les travailleurs âgés risquent davantage de perdre leur emploi que les travailleurs du groupe d'âge principal, car les premiers sont moins susceptibles de posséder les compétences de pointe aujourd'hui requises pour satisfaire aux exigences du marché du travail hautement technique. Quelles sont les données à l'appui d'une telle allégation?

■ Entre la fin des années 70 et le début des années 90, le risque de mise à pied permanente a très peu changé pour l'ensemble de la population active¹. Malgré des

1 Cette étude est basée sur le Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre (FDLMO) créé par Statistique Canada. Le FDLMO renferme un échantillon aléatoire de 10 % de tous les travailleurs canadiens. Il a été constitué au moyen de l'intégration de données provenant de trois sources : les fichiers des relevés d'emploi (RE) de Développement des ressources humaines Canada, les fichiers T4 de Revenu Canada, et le fichier du Programme de l'analyse longitudinale de l'emploi (PALB) de la Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail de Statistique Canada.

Dans le FDLMO, les cessations d'emploi sont classées dans trois catégories (démission, mise à pied et autre). Les taux de cessation d'emploi sont calculés comme étant le nombre total de personnes employées à tout moment de l'année. Pour plus de renseignements et une discussion des sommaires de cette étude, voir l'article « Les mises à pied permanentes » dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, automne 1997.

variations cycliques, très peu d'indications permettent de conclure à une tendance à la hausse du taux de mise à pied, sauf chez les travailleurs âgés.

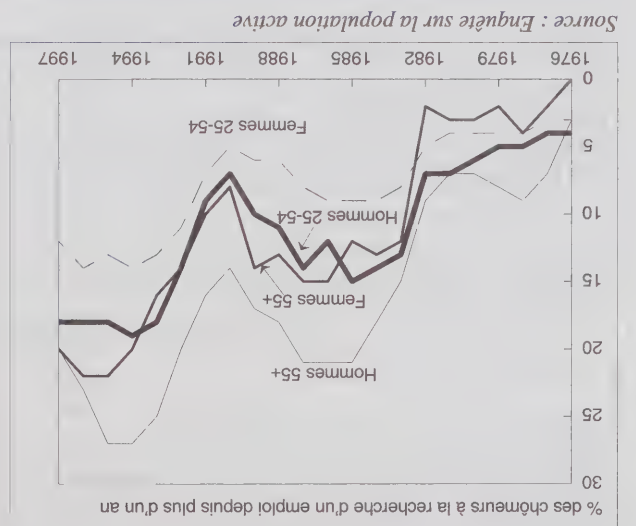
■ Le taux de mise à pied des travailleurs âgés – ceux-là mêmes qui risquaient le moins de perdre leur emploi à la fin des années 70 – a augmenté durant les années 80 pour atteindre en 1994 un niveau légèrement supérieur au taux pour les travailleurs du groupe d'âge principal (1994 est l'année la plus récente pour laquelle ce type de données est disponible). Malgré tout, la hausse n'a pas été importante : le taux de mise à pied permanente a ainsi augmenté de 6,9 % à 8,6 % chez les hommes âgés et de 3,9 % à 4,5 % chez les femmes.

■ En accord avec les tendances précitées, une enquête² de 1981-1982 a révélé que les travailleurs âgés risquaient moins à l'époque d'être mis à pied que les plus jeunes. Cependant, lorsqu'ils perdaient leur emploi, les travailleurs âgés avaient alors tendance à être en chômage plus longtemps et ils étaient également plus susceptibles de quitter la population active.

2 Pour obtenir des réponses concernant l'adaptation au marché du travail des travailleurs qui ont perdu leur emploi entre 1981 et 1984, Développement des ressources humaines Canada a parrainé l'Enquête auprès des travailleurs déplaçés, à titre de supplément à l'Enquête sur la population active de janvier 1986. Pour plus de renseignements, voir *Perte d'un emploi et adaptation au marché du travail dans l'économie canadienne*, n° 11F0019MPF au catalogue, n° 5, 1987.

■ Chez les femmes âgées en chômage, la proportion de celles qui étaient en chômage depuis au moins un an a atteint un sommet de 22 % en 1995 et elle a à peine diminué en 1997, pour s'établir à 20 %, un taux toujours nettement supérieur aux 12 % enregistrés chez les chômeuses du groupe d'âge principal.

Graphique 18
Le chômage de longue durée est plus fréquent parmi les travailleurs âgés



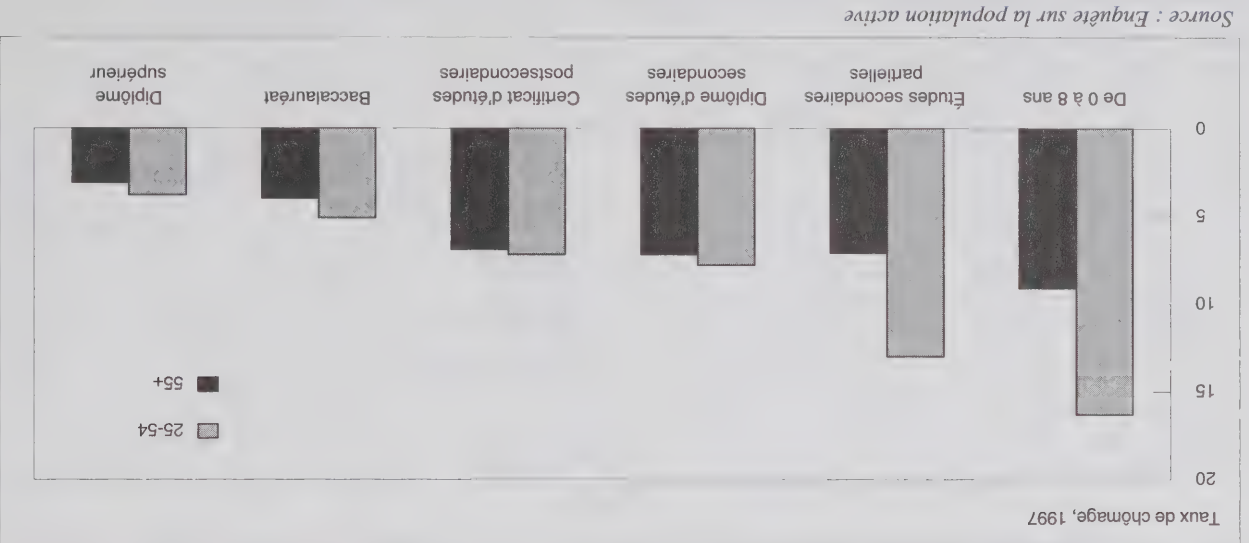
Scolarité et chômage

Il est un fait bien connu que la probabilité du chômage tend à diminuer sensiblement à mesure que le niveau de scolarité augmente. Cette relation vaut également pour les travailleurs âgés, bien qu'elle soit beaucoup moins prononcée que chez les travailleurs du groupe d'âge principal.

■ En 1997, le taux de chômage chez les personnes âgées de 55 ans et plus variait de 9,1 % pour les personnes ayant le plus bas niveau de scolarité, à 3,1 % chez les titulaires d'un grade supérieur. Par comparaison, la fourchette allait de 16,3 % à 3,8 % chez les travailleurs du groupe d'âge principal.

■ Cette relation moins prononcée entre la scolarité et le chômage chez les travailleurs âgés s'explique en partie du fait que la retraite devient une option pour les hommes et les femmes âgés en chômage. En outre, plus le niveau de scolarité est faible, plus le taux d'activité est bas, et cette relation s'intensifie avec l'âge. À titre d'exemple, après l'âge de 60 ans, seulement 12 % des personnes n'ayant pas terminé leurs études secondaires faisaient toujours partie de la population active en 1997, comparativement à une proportion de 25 % pour les titulaires d'un baccalauréat.

Graphique 19
Chez les travailleurs âgés, un faible niveau de scolarité était relié à un taux de chômage élevé, mais cette relation était moins prononcée que chez les travailleurs du groupe d'âge principal



■ Cette convergence des taux de chômage chez les femmes âgées et les femmes du groupe d'âge principal est un phénomène relativement nouveau. En effet, l'écart a commencé à se réduire durant les années 80, pour disparaître presque complètement durant les années 90.

■ En revanche, il y a eu peu de changement dans la relation entre le taux de chômage des hommes âgés et celui des hommes du groupe d'âge principal. Malgré des différences plus marquées durant les récessions, rien n'indique qu'il y a eu accroissement ou diminution de l'écart à long terme.

Durée du chômage

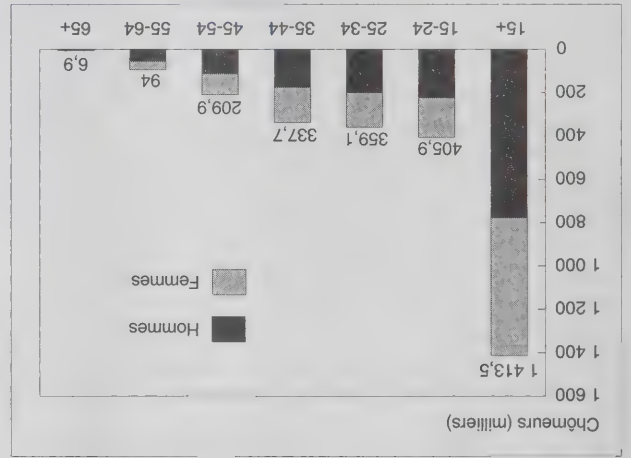
Depuis le début des années 80, le risque de chômage de longue durée est en hausse dans tous les groupes d'âge, mais davantage chez les travailleurs âgés.

■ La proportion des hommes âgés en chômage, à la recherche d'un emploi depuis au moins un an, a atteint un sommet de 27 % en 1994 et 1995, puis a diminué à 20 % en 1997. Durant cette période où le taux de chômage de longue durée a culminé, la proportion était bien supérieure à celle enregistrée chez les chômeurs du groupe d'âge principal (19 %). La différence entre les deux groupes a ensuite diminué et n'était plus que d'environ 2 % en 1997.

proportion comparable à celle de 1989, mais légèrement supérieure au taux de 1976 (6 %).

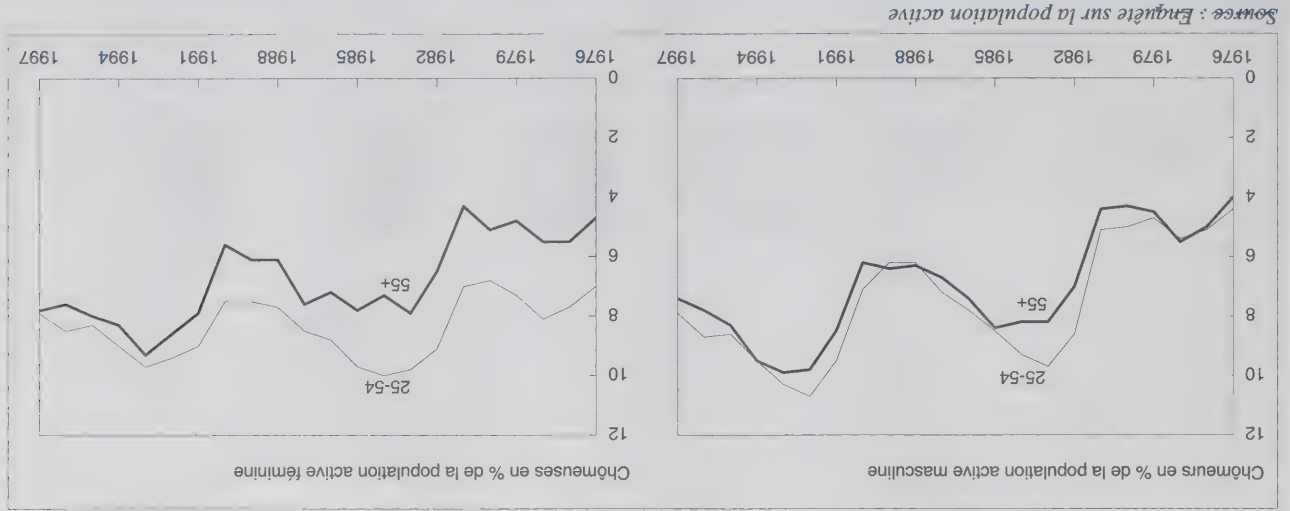
■ En 1997, le taux de chômage chez les hommes âgés était de 6,7 %, comparativement à 7,9 % chez les hommes du groupe d'âge principal. Chez les femmes, l'âge a eu moins d'incidence sur le taux de chômage, lequel

Graphique 16
En 1997, il y avait 101,000 chômeurs âgés de 55 ans et plus, ce qui représentait 7 % de tous les chômeurs



Source : Enquête sur la population active

Graphique 17
Le taux de chômage chez les femmes âgées s'est rapproché de celui du groupe d'âge principal



Source : Enquête sur la population active

■ On note également une reprise de l'emploi pour les travailleurs âgés dans la construction au cours des dernières années; cependant, malgré les gains récents, le taux accuse toujours une baisse de 12 %, soit une perte de 9 000 travailleurs.

■ Même si l'emploi dans l'administration publique a diminué durant la récession pour les travailleurs âgés, les pertes ont été beaucoup plus importantes de 1993 à 1997 et elles se soldent par une perte nette de 35 % (-21 000) durant les années 90. Cette baisse est beaucoup plus importante, en termes relatifs, que la diminution de 7 % du nombre de fonctionnaires parmi les hommes du groupe d'âge principal. Il est toutefois raisonnable de presumer que la grande majorité des travailleurs âgés qui ont quitté la fonction publique dans le cadre du programme de réduction des effectifs touchent des prestations de retraite et qu'un grand nombre ont bénéficié d'un programme de retraite anticipée (voir section sur la Retraite).

Chômage

En 1997, il y avait 1,4 million de chômeurs au Canada. De ce nombre, 101 000 (7 %) avaient 55 ans ou plus, soit une

■ Depuis 1993, l'emploi est en hausse chez les hommes âgés, mais cette progression se fait beaucoup plus lentement que chez les femmes âgées ou encore que dans le groupe d'âge principal des hommes et des femmes. Ainsi, si l'on soustrait les pertes enregistrées durant la récession, les gains récents se soldent par un niveau d'emploi chez les hommes âgés qui n'est que de 1 % supérieur au niveau de 1989.

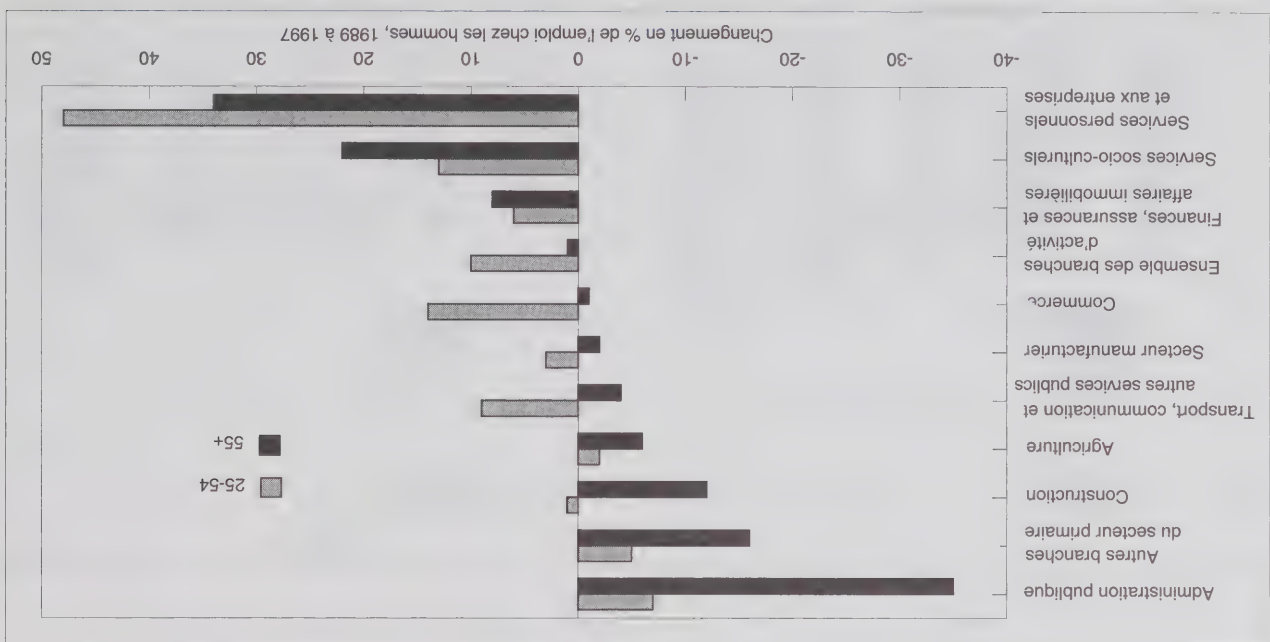
Par ailleurs, cette légère augmentation globale de l'emploi chez les travailleurs âgés dissimulent des tendances très différentes d'une branche d'activité à une autre. Les pertes d'emploi depuis 1989 chez les hommes âgés ont ainsi été concentrées dans quelques branches d'activité, principalement l'administration publique.

■ Bien que l'emploi dans les industries manufacturières ait diminué de 20 % pour les hommes âgés durant la récession, les gains enregistrés depuis ont ramené le niveau d'emploi de ces travailleurs près du niveau de 1989.

■ Une perte d'emploi de 16 % a été observée dans les autres branches du secteur primaire (pêches, mines et forêts), principalement durant les années de récession. Bien qu'élevé, ce pourcentage ne représente qu'un déclin de 4 000 travailleurs.

Graphique 15

L'emploi chez les hommes âgés dans l'administration publique a chuté



Source : Enquête sur la population active

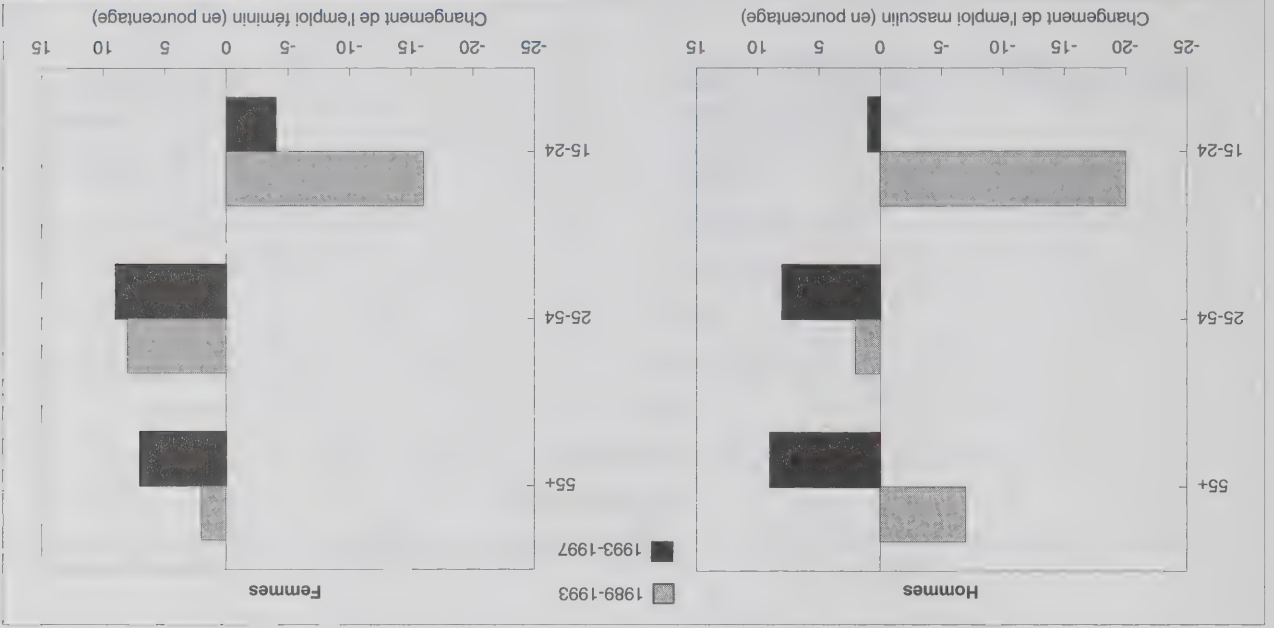
Les travailleurs âgés ont-ils perdu une part disproportionnée des emplois durant la récession des années 1990?

■ Entre 1989 et 1993, le nombre total d'emplois a diminué de 0,5 % (-71 000). Deux groupes ont été particulièrement touchés par cette baisse, soit les jeunes et les hommes âgés. Alors que l'emploi a augmenté pour les hommes et les femmes du groupe d'âge principal malgré la récession, et qu'il s'est accru de 2 % chez les femmes âgées, il a diminué de 7 % chez les hommes de 55 ans et plus durant cette période de quatre ans.

■ Cependant, comme cette diminution du niveau et du taux d'emploi chez les hommes âgés s'inscrit dans une tendance à long terme, tout comme la réduction du taux d'activité d'ailleurs, il n'apparaît pas clairement quelle proportion de cette diminution de l'emploi est attribuable à la tendance en faveur d'une retraite anticipée et quelle proportion est due à la perte d'emplois.

Pendant la majeure partie des années 90, une opinion largement partagée était que les travailleurs âgés, et plus particulièrement les hommes, risquent de plus en plus de perdre leur emploi, du fait que les employeurs, désireux de réduire leur masse salariale, choisissent de ne plus faire appel à leurs compétences et à leurs services. D'un autre côté, lorsque confrontés à un mandat de réduction des effectifs, les employeurs peuvent choisir d'encourager une retraite anticipée afin d'éviter ou de réduire le besoin de mettre à pied des travailleurs plus jeunes. Ces notions ont par ailleurs été renforcées par la tendance à la baisse du taux d'activité et du taux d'emploi des travailleurs âgés. Il convient toutefois de souligner que le taux d'emploi et le taux d'activité des hommes âgés ont tous deux commencé à augmenter en 1996 et 1997, alors que la croissance de l'emploi s'est accélérée, premier signe d'un revirement de la tendance à la baisse observée au cours des 20 dernières années.

Graphique 14
Entre 1989 et 1993, l'emploi a chuté de 7 % chez les hommes âgés



Source : Enquête sur la population active

Avantages reliés au travail

Outre les gains, les avantages reliés au travail constituent un autre aspect important de la rémunération du travail. Certains de ces avantages améliorent le niveau de vie actuel du travailleur (régimes de soins dentaires et de soins de santé, vacances et congés de maladie payés). Les régimes de retraite améliorent les chances d'une vie meilleure à un âge plus avancé et réduisent la dépendance future à l'égard des transferts sociaux.

■ En 1995, les travailleurs âgés masculins et féminins ont été proportionnellement légèrement moins nombreux que les 35 à 54 ans à avoir droit à des avantages, quels qu'ils soient.

■ Chez les hommes, 64 % des travailleurs âgés avaient un régime de retraite. La proportion était encore plus élevée chez les 45 à 54 ans (70 %) et les 35 à 44 ans (66 %). La proportion de travailleurs couverts par un régime de retraite était toutefois beaucoup plus faible chez les hommes de 25 à 34 ans (50 %).

■ Le profil n'est pas très différent pour les femmes. La proportion de femmes âgées couvertes par un régime de retraite (48 %) était beaucoup plus faible que celle dans les deux cohortes qui suivent et légèrement inférieure au taux de 50 % chez les femmes de 25 à 34 ans. Comme pour les gains salariaux, la proportion plus élevée de femmes âgées de 35 à 54 ans qui sont couvertes par un régime de retraite reflète vraisemblablement leur meilleure position sur le marché du travail, alors que leur niveau de scolarité plus élevé leur permet d'accéder à des postes de gestion et à des professions libérales.

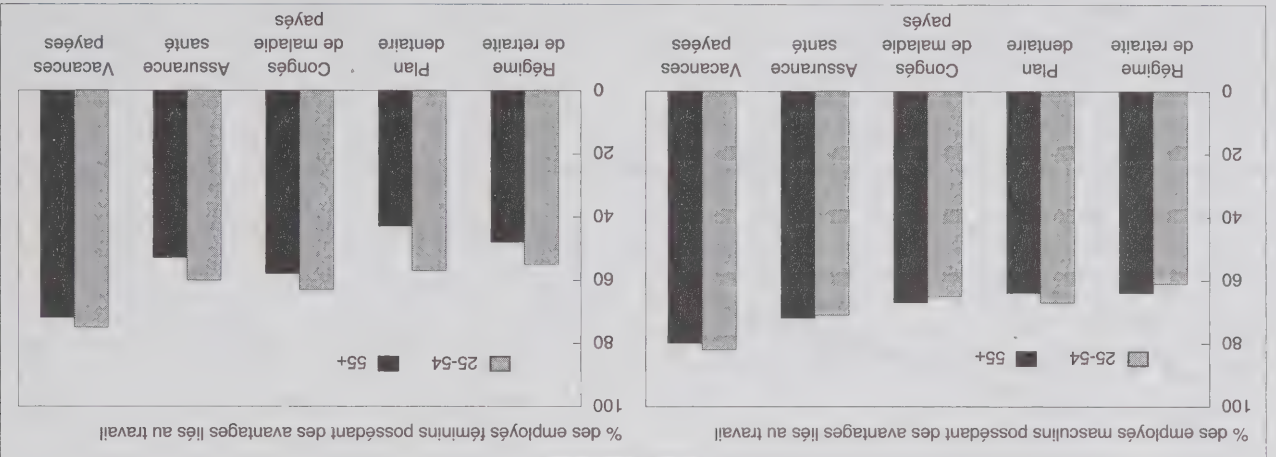
■ Les proportions plus élevées d'hommes et de femmes âgés de 35 à 54 ans qui sont couverts par un régime de retraite laissent croire que les futurs retraités, du moins ceux des 20 à 30 prochaines années, seront encore mieux en mesure de subvenir à leurs besoins durant leur retraite que les travailleurs âgés d'aujourd'hui.

Tableau 3
Avantages reliés au travail selon l'âge et le sexe, 1995

Proportion des travailleurs rémunérés qui sont couverts par :					
Régime de retraite	Régime de soins de santé	Régime de soins dentaires	Congés de maladie payés	Vacances payées	%
Les deux sexes					
25-34	50,2	61,4	58,3	58,8	76,0
35-44	61,7	68,3	64,2	65,7	80,3
45-54	63,9	69,5	63,0	68,4	80,1
55+	56,9	63,9	55,7	63,7	76,6
Hommes					
25-34	50,1	63,9	60,5	57,5	77,5
35-44	66,3	74,7	70,3	68,6	84,2
45-54	69,6	77,5	70,1	70,7	84,8
55+	63,6	71,5	64,4	67,5	80,0
Femmes					
25-34	50,2	58,6	55,8	60,4	74,2
35-44	57,0	61,7	58,0	62,7	76,3
45-54	58,0	61,0	55,5	66,0	75,1
55+	47,8	53,1	43,4	58,4	71,8

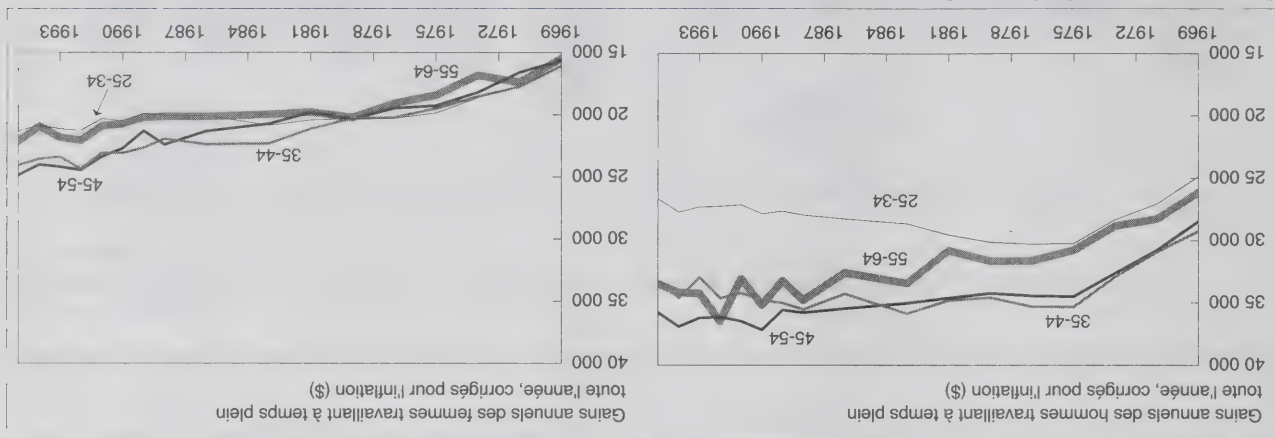
Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, 1995

Graphique 13
En 1995, 64 % des employés masculins âgés et 48 % des employés féminins âgés détenaient un régime de pension (RPA ou REER)



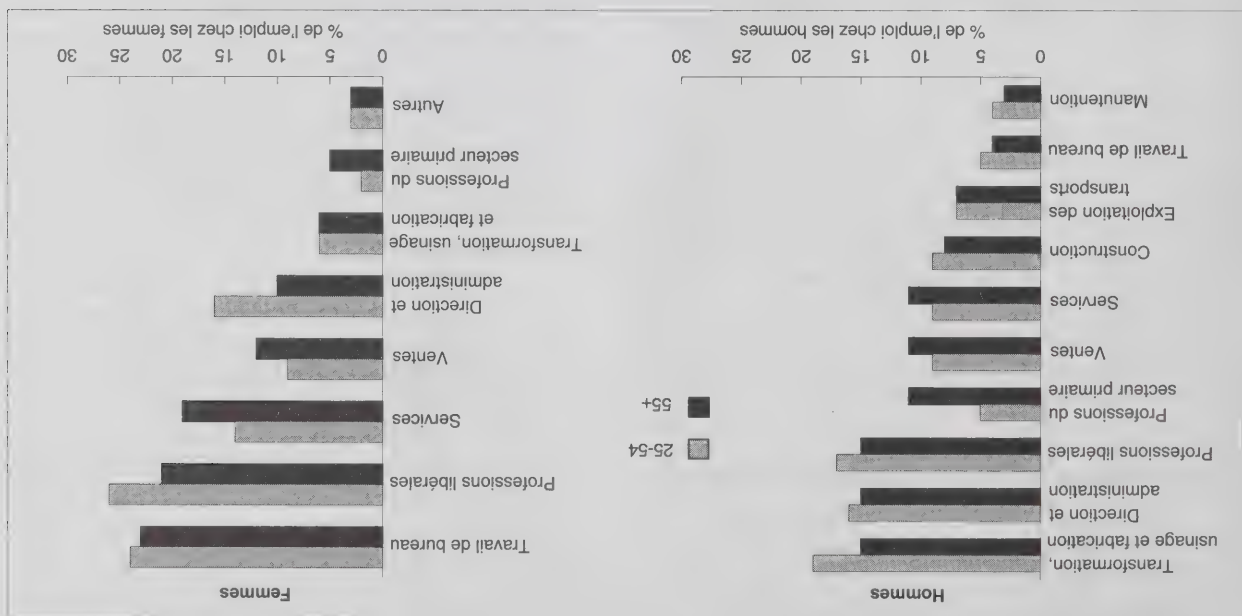
Source : Enquête sur les horaires et les conditions du travail, 1995

Source : Enquête sur les finances des consommateurs



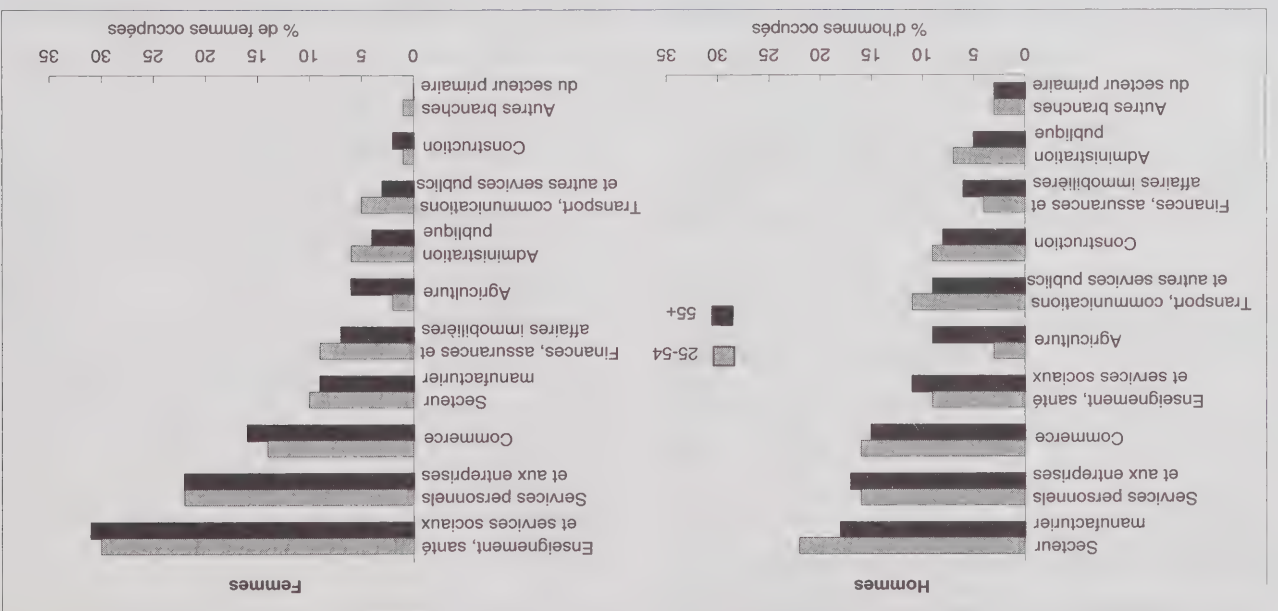
Graphique 12 Les gains annuels des travailleurs âgés se sont beaucoup rapprochés de ceux des plus jeunes

Source : Enquête sur la population active



Graphique 11 En 1997, les hommes âgés étaient plus susceptibles d'occuper un emploi dans les professions dites « traditionnelles » (secteur primaire, vente, services) que les hommes du groupe d'âge principal

Graphique 10
En 1997, les travailleurs âgés étaient concentrés dans les mêmes branches d'activité que les travailleurs du groupe d'âge principal



Source : Enquête sur la population active

Profession

Malgré les différences observées en 1997 entre les hommes âgés et les hommes du groupe d'âge principal quant à leur répartition par profession, les trois professions les plus répandues (transformation, professions libérales et direction et administration) ont été les mêmes dans les deux groupes.

■ Par contre, les hommes âgés ont été proportionnellement plus nombreux que les hommes du groupe d'âge principal à occuper un emploi dans les professions dites «traditionnelles» comme le secteur primaire, la vente et les services.

■ Les différences dans la répartition par profession selon le groupe d'âge sont plus prononcées chez les femmes. En 1997, une majorité des femmes âgées occupait un emploi lié au travail de bureau, exerçant une profession libérale ou travaillant dans le secteur des services et des ventes, la plus forte concentration étant observée dans le travail de bureau. Chez les femmes du groupe d'âge principal, les deux professions en tête de liste étaient inversées, étant respectivement les professions libérales et le travail de bureau. Les emplois d'administratrices venaient au troisième rang dans ce groupe d'âge et au cinquième rang chez les femmes âgées.

Gains et avantages

■ Il existe de grandes différences entre le niveau de gains annuels des hommes et des femmes qui travaillent à temps plein, durant toute l'année; les tendances selon l'âge varient également.

■ L'écart entre les gains des femmes et des hommes âgés est plus grand que l'écart observé pour tous les âges combinés. Alors que le ratio global entre les gains des femmes et ceux des hommes travaillant à temps plein, durant toute l'année, était de 73 % en 1995, il n'était que de 66 % chez les travailleurs âgés.

■ Pendant les deux dernières décennies, les gains des hommes de 35 à 54 ans ont relativement peu changé, alors que ceux des hommes âgés ont augmenté durant les années 80 pour converger vers ceux des 35 à 54 ans durant les années 90.

■ La tendance est très différente pour les femmes âgées. Alors que les femmes de 35 à 54 ans ont bénéficié de réelles augmentations salariales durant les années 80 et 90, les femmes âgées et les 25 à 34 ans ont dû attendre les années 90 pour voir une amélioration de leur salaire et, malgré les hausses récentes, elles tirent toujours de l'arrière par rapport au groupe d'âge moyen. Cette situation s'explique probablement par le niveau de scolarité plus élevé des femmes du groupe d'âge moyen et leur forte concentration dans les postes de gestion et les professions libérales.

Tableau 2
Raisons pour travailler à temps partiel, personnes âgées de 55 ans et plus, 1997

		Hommes		Femmes	
		(milliers)			
Emploi total		857,3		502,1	
Emploi à temps partiel, total		125,5		181,8	
Temps partiel volontaire		88,4		128,2	
Choix personnel		5,8		6,5	
Maladie		3,6		16,6	
Obligations personnelles ou familiales		4,2		2,6	
Temps partiel involontaire		17,4		21,8	
N'a pu trouver de travail à temps plein ou temps plein non disponible, n'a pas cherché de travail à temps plein		1,4		8	
N'a pu trouver de travail à temps plein ou temps plein non disponible, a cherché du travail à temps plein		5,7		3,8	
% des personnes occupées qui travaillent à temps partiel		14,6		36,2	
% des travailleurs à temps partiel qui le font volontairement		18,4		14,1	
% des travailleurs à temps partiel qui le font involontairement		81,6		85,9	

Source : Enquête sur la population active

Branche d'activité

En 1997, la répartition des travailleurs du groupe d'âge principal et des travailleurs âgés entre les différentes branches d'activité était remarquablement similaire, en particulier chez les femmes.

Seule une différence d'un à deux points a été observée entre la proportion d'hommes âgés et la proportion d'hommes du groupe d'âge principal dans chaque grande branche d'activité, à l'exception de l'agriculture et des industries manufacturières. En 1997, 9 % des travailleurs âgés travaillaient dans l'agriculture, soit trois fois plus que les travailleurs du groupe d'âge principal. La même année, 18 % des hommes âgés occupaient un emploi dans les industries manufacturières, comparativement à 22 % des travailleurs du groupe d'âge principal.

Chez les femmes, l'agriculture est la seule branche d'activité où un écart de plus de 2 points a été observé dans la répartition des emplois selon l'âge. En 1997, 6 % des femmes âgées travaillaient dans cette branche, contre 2 % des femmes du groupe d'âge principal.

Emploi à temps partiel volontaire et involontaire

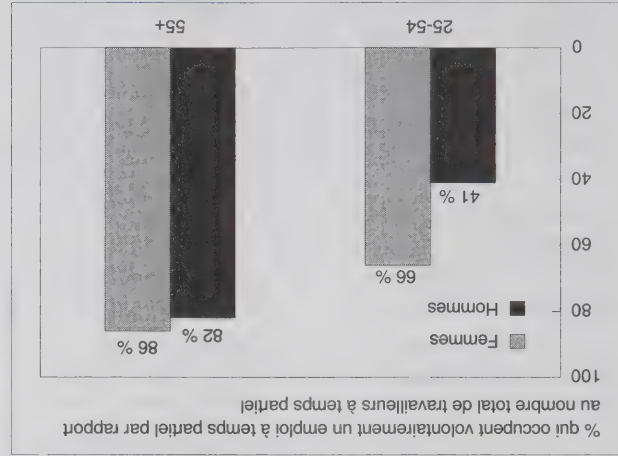
Les gens choisissent le travail à temps partiel pour diverses raisons, qui vont d'une préférence pour ce type d'emploi aux obligations familiales. Non seulement les travailleurs âgés sont-ils beaucoup plus susceptibles de travailler à temps partiel que les travailleurs du groupe d'âge principal, mais ils sont également beaucoup plus susceptibles de le faire volontairement.

■ Parmi les hommes âgés qui travaillent à temps partiel, 82 % le font volontairement. La proportion est encore plus élevée chez les femmes âgées, où elle atteint 86 %.

■ Par contre, seulement 41 % des hommes du groupe d'âge principal qui travaillent à temps partiel le font volontairement, alors que c'est le cas pour les deux tiers des femmes de ce groupe d'âge.

■ Des 23 000 hommes âgés de 55 ans et plus qui travaillaient involontairement à temps partiel en 1997 (parce qu'ils n'avaient pu trouver un emploi à temps plein ou que des heures à temps plein n'étaient pas disponibles en raison de la conjoncture économique), seulement un quart avait en fait cherché un emploi à temps plein. De même, parmi les 26 000 femmes âgées travaillant involontairement à temps partiel, seulement 15 % avaient tenté de trouver un emploi à temps plein.

Graphique 9
En 1997, la plupart des travailleurs âgés qui occupaient un emploi à temps partiel le faisaient par choix



Source : Enquête sur la population active

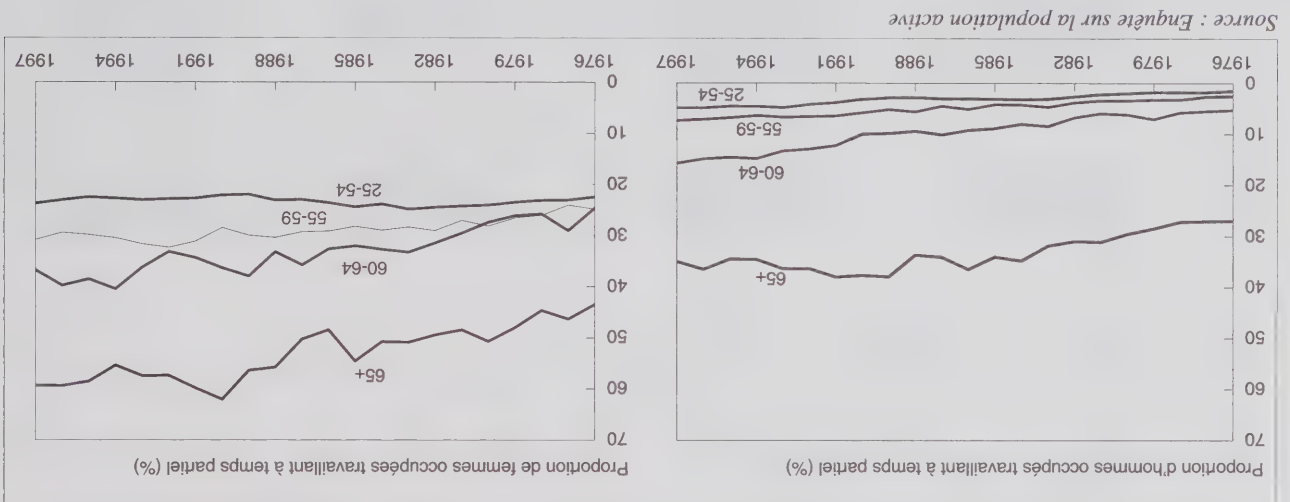
Heures de travail

Lorsque les travailleurs âgés d'aujourd'hui sont arrivés sur le marché du travail, les emplois à temps partiel étaient beaucoup moins répandus qu'ils ne le sont aujourd'hui. Par exemple, en 1976, 12 % de tous les travailleurs effectuaient moins de 30 heures de travail par semaine. Aujourd'hui, près d'un travailleur sur cinq occupe un emploi à temps partiel, la hausse la plus rapide ayant été observée chez les jeunes et les travailleurs âgés.

■ En 1976, 7 % des hommes âgés travaillaient à temps partiel; en 1997, ce taux avait doublé, pour s'établir à 15 %. Durant la même période, la proportion des femmes âgées travaillant à temps partiel est passée de 27 % à 36 %.

■ Avec une proportion de 15 %, les hommes âgés étaient trois fois plus susceptibles d'occuper un emploi à temps partiel que les hommes du groupe d'âge principal en 1997. La probabilité d'occuper un emploi à

Graphique 8
La probabilité de travailler à temps partiel a augmenté avec l'âge



Il a été proposé que les travailleurs âgés devaient avoir la possibilité de travailler à temps partiel à la fin de leur longue carrière, pour faciliter la transition du marché du travail à la retraite. Une telle transition en douceur pourrait également profiter aux employeurs, qui tireraient ainsi profit des compétences et de l'appui des travailleurs âgés pour former les plus jeunes. Quelle qu'en soit la raison, il est clair que l'incidence des emplois à temps partiel a augmenté avec l'âge, autant chez les hommes que chez les femmes.

■ En 1997, le taux d'emploi à temps partiel était de 16 % chez les hommes de 60 à 64 ans et de 35 % chez les 65 ans et plus, et il était respectivement de 37 % et de 59 % chez les femmes des mêmes groupes d'âge.

■ 54 ans, les proportions s'établissant respectivement à 36 % contre 24 %.

Graphique 7

Le travail indépendant est en hausse au cours des années 90, particulièrement chez les plus âgés

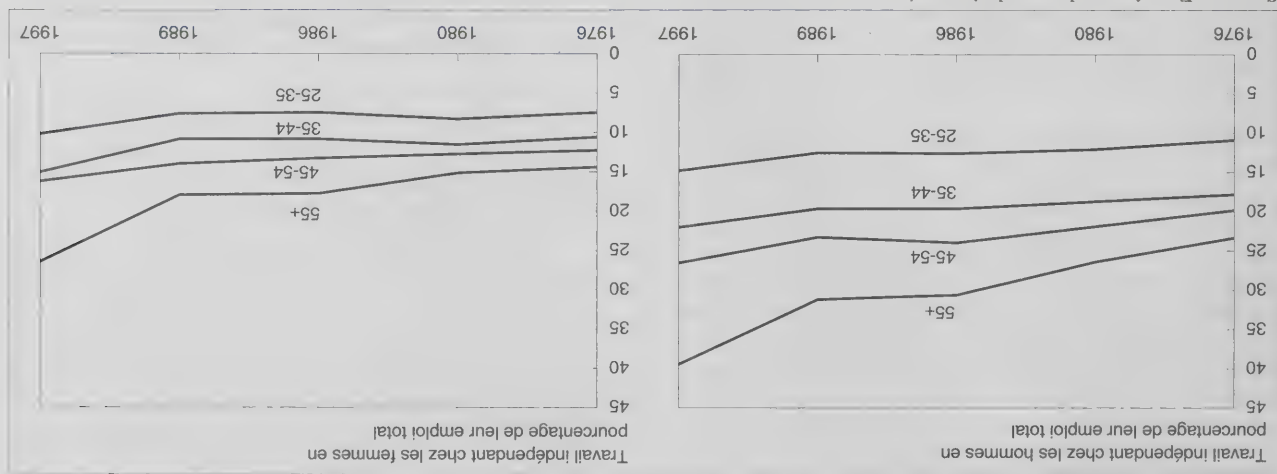


Tableau 1
Emploi selon la catégorie de travailleurs, l'âge et le sexe, 1997

Hommes		Femmes	
25-54	55+	25-54	55+
Total			
5 736,5	857,3	4 819,2	502,2
Employés			
4 539,2	519,1	4 156,3	369,0
Secteur public			
838,2	95,4	939,9	74,0
Secteur privé			
3 700,9	423,7	3 216,3	295,0
Travailleurs indépendants et travailleurs familiaux non rémunérés			
1 197,4	338,2	663,0	133,1
Entreprise constituée en société, avec aide rémunérée			
342,0	86,0	110,3	21,0
Entreprise constituée en société, sans aide rémunérée			
151,6	39,7	58,8	13,3
Entreprise non constituée en société, avec aide rémunérée			
173,7	46,2	65,4	13,2
Entreprise non constituée en société, sans aide rémunérée			
527,3	165,5	397,4	76,7
Travaillent dans une entreprise familiale sans rémunération			
2,8	--	31,2	8,9

En pourcentage de l'emploi total

Total			
100	100	100	100
Employés			
79	61	86	73
Secteur public			
15	11	20	15
Secteur privé			
65	49	67	59
Travailleurs indépendants et travailleurs familiaux non rémunérés			
21	39	14	27
Entreprise constituée en société, avec aide rémunérée			
6	10	2	4
Entreprise constituée en société, sans aide rémunérée			
3	5	1	3
Entreprise non constituée en société, avec aide rémunérée			
3	5	1	3
Entreprise non constituée en société, sans aide rémunérée			
9	19	8	15
Travaillent dans une entreprise familiale sans rémunération			
--	--	1	2

Source : Enquête sur la population active.

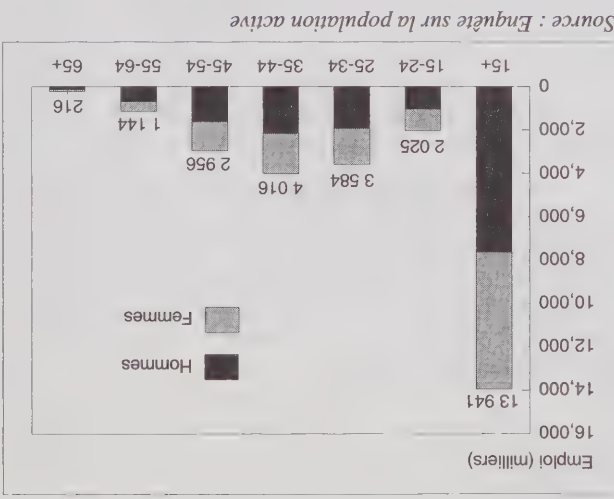
Travail indépendant

Le travail indépendant est devenu une forme de travail beaucoup plus répandue, la proportion de ces emplois par rapport à l'ensemble des emplois étant passée de 12 % à environ 18 % au cours des 20 dernières années. Cette hausse est principalement attribuable aux travailleurs âgés. En effet, alors que le taux de travail indépendant (proportion des travailleurs qui sont indépendants) n'a augmenté que de quelques points dans la plupart des groupes d'âge, il a fait un bond marqué chez les travailleurs de 55 ans et plus, passant de 21 % en 1976 à 33 % en 1997.

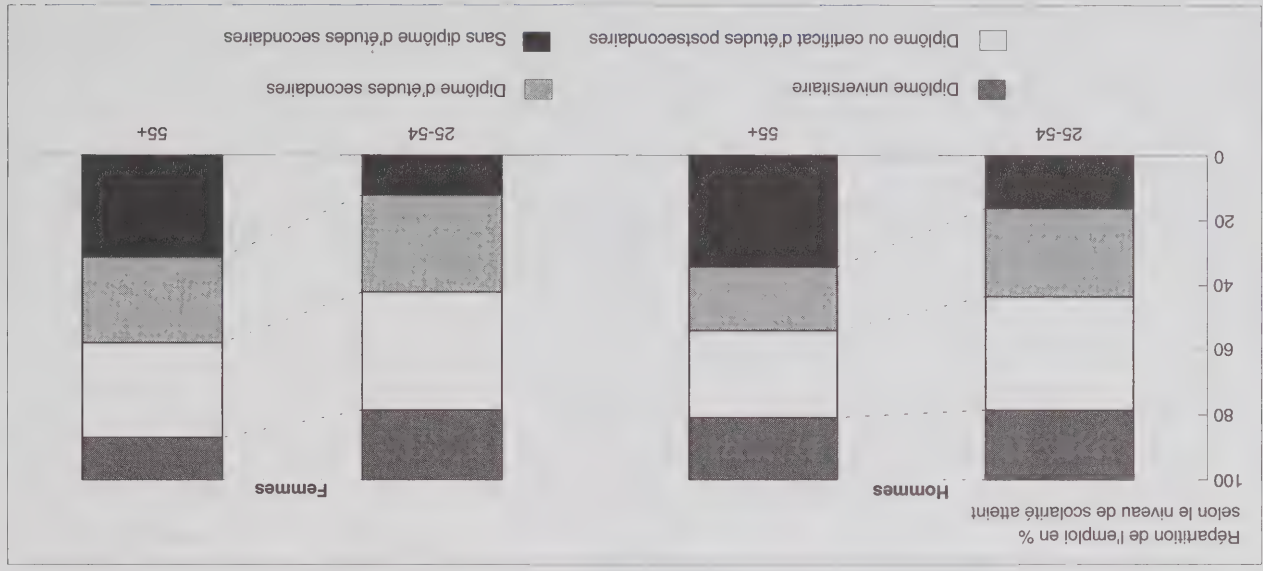
■ Au cours des dernières années, le rythme de croissance du travail indépendant s'est accéléré chez les travailleurs âgés. Alors que 16 % de la hausse du travail indépendant durant les années 80 a été observée chez les travailleurs de 55 ans et plus, cette proportion a atteint 18 % durant les années 90.

■ De tous les groupes d'âge, le groupe des 55 ans et plus est celui où l'augmentation du travail indépendant a été la plus marquée, et ce autant chez les hommes que chez les femmes; la hausse a été particulièrement forte chez les hommes âgés, dont la proportion a fait un bond de 15 points au cours des deux dernières décennies, pour atteindre 39 %.

Graphique 5
Les travailleurs âgés représentaient près de 10 % de l'emploi en 1997



Graphique 6
La probabilité de ne pas avoir de diplôme d'études secondaires était deux fois plus élevée chez les travailleurs âgés que chez les 25 à 54 ans en 1997



De tous les travailleurs, les travailleurs âgés sont les moins instruits, ceux-ci étant généralement nés trop tôt pour bénéficier du système d'éducation universel financé par l'Etat qui a été mis en place durant les années 50.

■ En 1997, 20 % des personnes occupées n'avaient pas terminé leurs études secondaires et, parmi ces travailleurs, près de la moitié (47 %) avaient entre 55 et 64 ans.

■ Un peu plus du tiers (34 %) des hommes occupés âgés de 55 ans et plus n'étaient pas titulaires d'un diplôme d'études secondaires en 1997, une proportion plus de deux fois supérieure au pourcentage enregistré chez les hommes de 25 à 54 ans (16 %).

■ L'écart entre le niveau de scolarité selon l'âge est encore plus marqué chez les femmes occupées. Ainsi, parmi les femmes âgées de 55 ans et plus, 31 % n'avaient pas terminé leurs études secondaires, soit près de trois fois plus que chez les femmes de 25 à 54 ans (12 %).

■ En 1997, des proportions similaires d'hommes âgés et d'hommes du groupe d'âge principal (25 à 54 ans) étaient titulaires d'un diplôme universitaire, leur proportion s'établissant respectivement à 19 % et à 21 %. En revanche, seulement 13 % des femmes âgées occupées possédaient un diplôme universitaire, soit une proportion nettement inférieure à celle observée chez les femmes occupées du groupe d'âge principal (21 %).

■ L'augmentation de l'activité des femmes, combinée à la diminution de l'activité des hommes, a entraîné une hausse de la proportion des femmes âgées dans la population active, cette proportion étant passée de 31 % à 38 % au cours des 20 dernières années.

Les tendances relatives aux taux d'emploi des hommes et des femmes âgés reflètent l'évolution de leurs taux d'activité.

■ Le taux d'emploi chez les hommes âgés a diminué de près de 20 points entre 1976 et 1995, des baisses particulièrement prononcées ayant été observées durant les récessions du début des années 80 et 90. Depuis 1995, toutefois, le taux a augmenté légèrement, passant de 54 % à 56,1 % en 1997. Il s'agit de la première augmentation en plus de deux décennies.

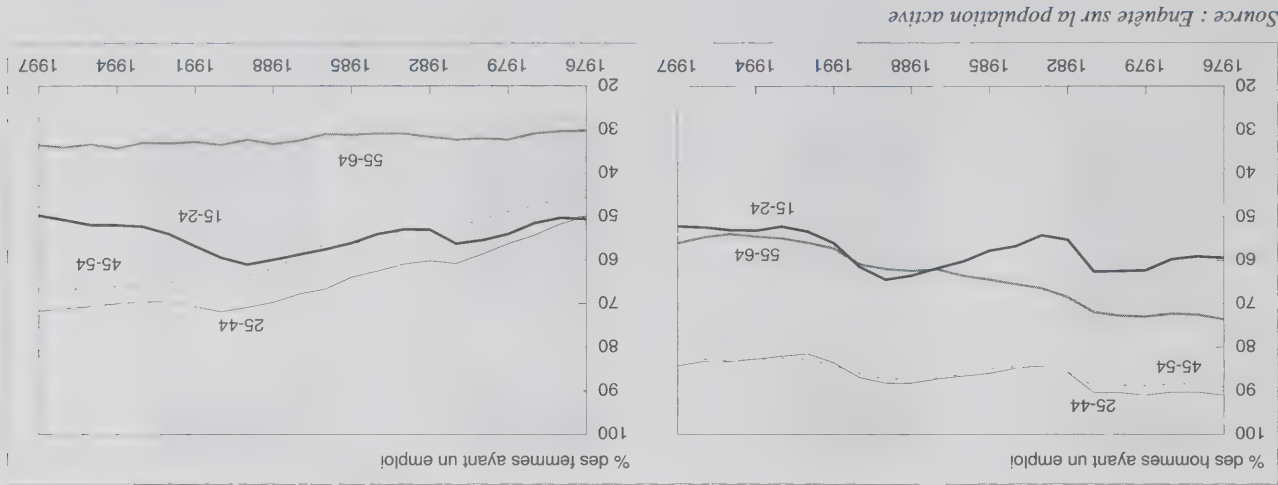
■ Au cours des 20 dernières années, le taux d'emploi a augmenté à un rythme soutenu chez les femmes âgées, de 30,3 % en 1976 à 33,6 % en 1997.

En 1997, un travailleur sur dix était âgé de 55 ans et plus. De ces 1 359 000 travailleurs âgés, 502 000 (37 %) étaient des femmes, soit une augmentation significative par rapport aux 31 % enregistrés il y a 20 ans.

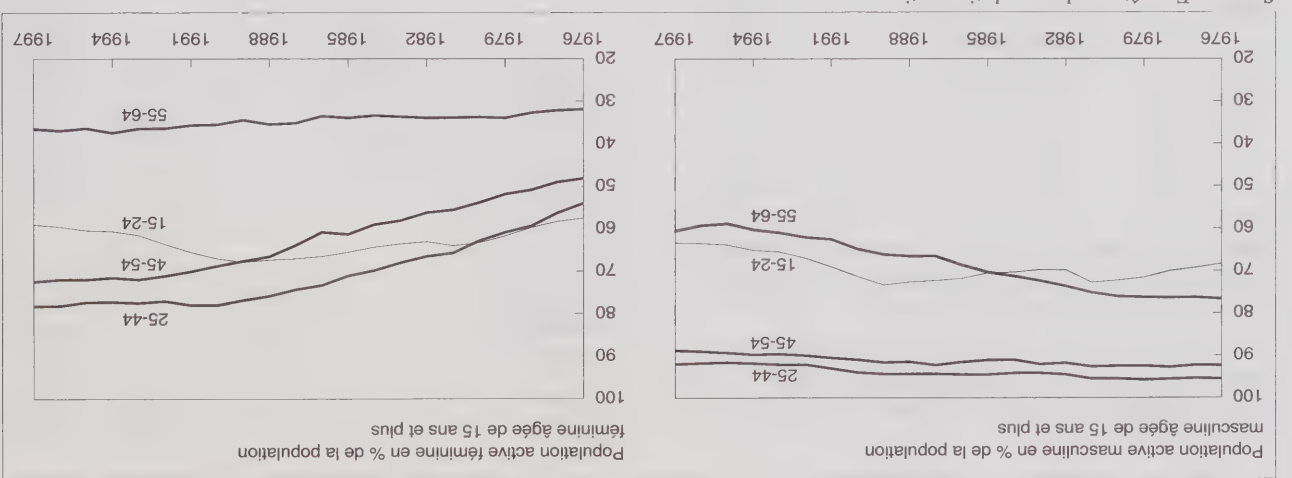
Emploi et éducation

Graphique 4

Le taux d'emploi a chuté à long terme chez les hommes âgés alors qu'il a très légèrement augmenté chez les femmes du même âge



Graphique 2
Le taux d'activité montre une baisse à long terme chez les hommes âgés et une hausse chez les femmes âgées



Graphique 3
Le taux d'activité des hommes âgés a augmenté pour la première fois en vingt ans en 1996 et 1997



Activité sur le marché du travail

Pendant les 20 dernières années, les personnes âgées de 55 à 64 ans ont représenté environ 13 % de la population d'âge actif (15 à 64 ans). Leur proportion de la population active a toutefois diminué durant cette période, de 10 % à 8 %.

Cette diminution de la proportion de travailleurs âgés de 55 à 64 ans dans la population active est le résultat de deux tendances contraires. D'une part, le taux d'activité des hommes âgés a diminué assez rapidement depuis 1967. D'autre part, l'activité sur le marché du travail des femmes âgées a augmenté durant cette période.

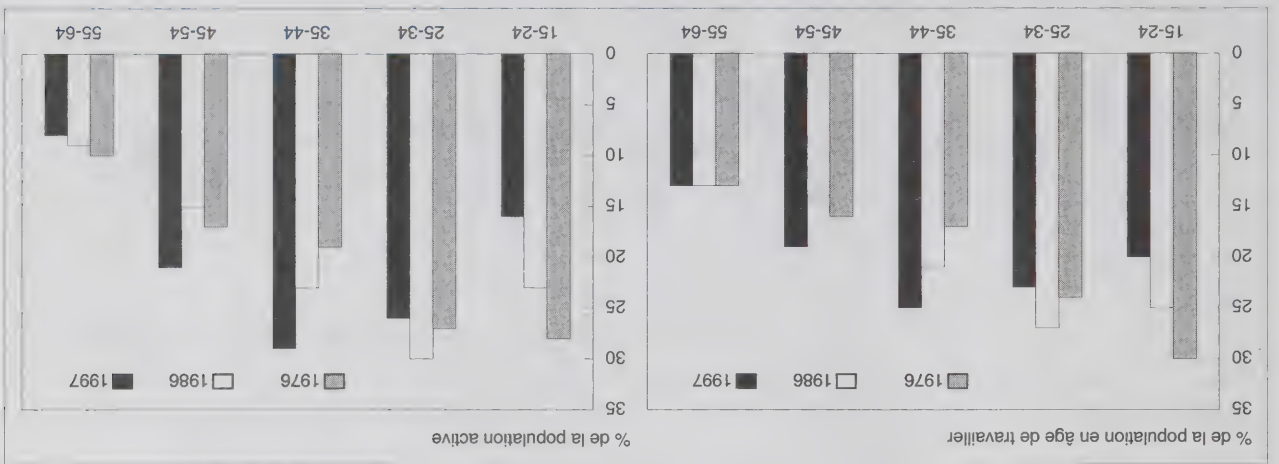
L'introduction des régimes de pensions du Canada et du Québec durant les années 60, combinée à l'offre accrue de régimes de retraite privés – deux mesures qui offrent l'occasion et la flexibilité financière nécessaires pour devancer la retraite – a contribué à la diminution du taux d'activité des hommes âgés. Cette tendance à la baisse a par ailleurs été favorisée par les modifications apportées au RPC et au RRQ durant

les années 80, pour permettre aux travailleurs de prendre leur retraite et de toucher une pension réduite sur une base actuarielle dès l'âge de 60 ans.

En 1976, 76,7 % des hommes âgés de 55 à 64 ans étaient actifs. En 1989, ce taux avait diminué à 66,2 %. Durant la récession du début des années 90, la baisse s'est accélérée et aucun signe d'augmentation n'a été observé durant les premières années de la reprise. En 1995, le taux a ainsi atteint son plus bas niveau jamais enregistré, soit 58,9 %. Depuis, toutefois, la proportion des hommes âgés dans la population active a commencé à augmenter, lentement en 1996 pour atteindre 59,3 %, puis plus rapidement en 1997 (60,6 %) – une année où la croissance de l'emploi a été exceptionnellement forte.

Entre 1976 et 1997, le taux d'activité des femmes âgées de 55 à 64 ans a augmenté de 31,8 % à 36,5 %. Il a toutefois diminué légèrement chez les femmes de 65 ans et plus durant cette période de 22 ans, passant de 4,2 % à 3,5 % (un total de seulement 69 000 femmes), cette baisse étant sans doute attribuable à la diminution de l'activité agricole et peut-être aussi à la bonification des prestations de sécurité sociale.

Graphique 1
En 1997, les personnes âgées de 55 à 64 ans représentaient 13 % de la population en âge de travailler mais seulement 8 % de la population active



Source : Enquête sur la population active

Introduction

Les travailleurs âgés d'aujourd'hui – ceux qui sont âgés de 55 à 64 ans – sont nés durant les années 30 et au début des années 40 et bon nombre d'entre eux sont arrivés sur le marché du travail au moment où la première vague de «baby boomers» entrait à l'école secondaire. Bien que nés trop tôt pour bénéficier du système d'éducation universel financé par l'État introduit durant les années 50, la majorité de cette génération de travailleurs a néanmoins pu profiter de la forte expansion économique. Jusqu'au milieu des années 70, les gains de productivité se sont traduits par une augmentation du salaire réel et une amélioration du niveau de vie pour la presque totalité des travailleurs et leur famille. Cette génération de travailleurs a également profité de l'introduction des régimes universels d'assurance-maladie et des régimes de pensions du Canada et du Québec, de l'offre accrue de régimes de retraite financés par l'employeur, des programmes d'assurance-emploi et de l'amélioration des conditions de travail, notamment la réduction des heures de travail et l'augmentation des congés de maladie et des vacances payés.

Les années 90 ont toutefois fait naître des craintes grandissantes selon lesquelles les travailleurs âgés risquent davantage de perdre leur emploi que les plus jeunes sur un marché du travail qui favorise aujourd'hui la flexibilité et les compétences technologiques. On s'inquiète également du degré de préparation des travailleurs âgés à la retraite, en particulier lorsque la mise à la retraite

est forcée par une perte d'emploi et qu'il y a peu d'espoir pour ces travailleurs de trouver un autre emploi. Enfin, comme les «baby boomers» approchent eux aussi du moment où ils quitteront la population active, il importe d'anticiper la situation des travailleurs âgés et des retraités de demain.

Ce numéro du *Point sur la population active* décrit les principales tendances du marché du travail qui affectent les travailleurs âgés d'aujourd'hui et les caractéristiques du marché du travail qui leur sont propres. Des données récentes sur le risque relatif de perte d'emploi pour cette cohorte sont également examinées. Le numéro se termine par une brève description de la transition vers la retraite et de certaines des différences potentielles entre les travailleurs âgés d'aujourd'hui et ceux de la prochaine génération.

- Principales tendances
- Risque de perte d'emploi
- Retraite
- Les travailleurs âgés de demain
- Conclusion
- Définitions, sources des données et méthodologie d'enquête
- Annexe
- Documents consultés

Comparativement à il y a 20 ans, moins d'hommes âgés de 55 à 64 ans sont actifs sur le marché du travail. En 1976, 76,7 % travaillaient ou étaient activement à la recherche d'un emploi, contre 60,6 % en 1997. À l'opposé, les femmes âgées sont plus susceptibles de faire partie de la population active, alors que leur taux d'activité a augmenté de 31,8 % en 1976 à 36,5 % en 1997.

Il y a plusieurs causes possibles à la diminution du taux d'activité chez les hommes âgés. Au cours des années 70 et 80, les travailleurs âgés ont pu prendre leur retraite plus tôt grâce au Régime de pensions du Canada (RPC) et au Régime des rentes du Québec (RRQ). De plus, durant les années 80, l'âge minimal auquel il était possible de recevoir des prestations du RPC/RRQ est passé de 65 ans à 60 ans. Au cours des années 90, on s'est inquiété que la baisse continue du taux d'activité indique que les travailleurs âgés, et plus particulièrement les hommes, risquent de plus en plus de perdre leur emploi, du fait que les employeurs, désireux de réduire leur masse salariale, choisissent de ne plus faire appel à leurs compétences et à leurs services. Ces notions ont par ailleurs été renforcées par le fait que les travailleurs âgés ont perdu une part disproportionnée de l'emploi plus tôt au cours de la décennie.

Il semble que les travailleurs âgés risquent davantage de perdre leur emploi que les travailleurs du groupe d'âge principal (25 à 54 ans), cependant, ce risque est seulement légèrement plus élevé. Une fois mis à pied, les travailleurs âgés étaient proportionnellement deux fois plus nombreux à être toujours en chômage un an plus tard que ceux du groupe d'âge principal (63 % comparativement à 30 %).

Les pertes d'emploi chez les hommes âgés dans les années 90 ont été concentrées dans quelques branches d'activité, principalement l'administration publique. Entre 1989 et 1997, l'emploi dans cette branche d'activité chez les hommes âgés a décliné de 35 %. Cette baisse est beaucoup plus importante que la diminution de 7 % du nombre de fonctionnaires parmi les hommes du groupe d'âge principal. Il est toutefois raisonnable de présumer que la grande majorité des travailleurs âgés qui ont quitté la fonction publique dans le cadre du programme de réduction des effectifs touchent des prestations de retraite et qu'un grand nombre ont bénéficié d'un programme de retraite anticipée.

Les travailleurs âgés ont tendance à avoir un niveau de scolarité moins élevé que les travailleurs du groupe d'âge principal. Environ le tiers des hommes et des femmes occupés âgés n'étaient pas titulaires d'un diplôme d'études secondaires, proportion bien supérieure à celle des hommes et des femmes du groupe d'âge principal (16 % et 12 % respectivement). Les professions qu'occupent les travailleurs âgés témoignent du plus faible niveau de scolarité qu'on leur associe. En effet, les hommes et les femmes âgés sont relativement moins nombreux à occuper des postes de cols blancs qui exigent davantage de qualifications.

Les travailleurs âgés sont également plus susceptibles que les plus jeunes d'être des travailleurs indépendants. En 1997, environ 33 % des travailleurs de 55 ans et plus avaient leur propre entreprise comme emploi principal, comparativement à 18 % de l'ensemble des personnes occupées.

L'emploi à temps partiel devient plus populaire parmi les travailleurs âgés. En 1976, 7 % des hommes occupés âgés travaillaient à temps partiel mais en 1997, ce taux avait doublé pour s'établir à 15 %, soit trois fois le taux des hommes du groupe d'âge principal. Au cours de la même période, la proportion des femmes occupées âgées travaillant à temps partiel est passée de 27 % à 36 %. En 1997, 24 % des travailleuses du groupe d'âge principal effectuaient moins de 30 heures de travail par semaine.

Dans la majorité des cas, les plus âgés travaillent à temps partiel parce qu'ils le veulent. Parmi les hommes âgés qui travaillent à temps partiel, 82 % le font volontairement et chez les femmes âgées, cette proportion atteint 86 %. Ces proportions sont beaucoup plus élevées que chez les hommes et les femmes du groupe d'âge principal (41 % et 66 % respectivement).

Les travailleurs âgés de demain seront très différents de ceux d'aujourd'hui. Les travailleurs qui sont présentement âgés de 45 à 54 ans sont beaucoup plus susceptibles de se servir d'un ordinateur ou d'autres technologies associées au travail. Également, le niveau de scolarité des travailleurs âgés de demain se rapproche davantage du niveau de leurs collègues plus jeunes. Les proportions plus élevées d'hommes et de femmes âgés de 45 à 54 ans qui sont couverts par un régime de retraite laissent croire que les futurs retraités seront encore mieux en mesure de subvenir à leurs besoins durant leur retraite que les travailleurs âgés d'aujourd'hui.

Cette publication a été préparée sous la direction de :

Mike Sheridan, Directeur général, Direction des enquêtes des ménages et du travail (613) 951-9480
Deborah Sunter, Directrice adjointe, Programme de l'Enquête sur la population active, Division des enquêtes-ménages (613) 951-4740

Jean-Marc Lèvesque, Analyse (613) 951-2301

Ross McOrmond, Traitement des données (613) 951-4734

Royal Généreux, Traitement (613) 951-4725

avec l'aide du personnel du programme de l'Enquête sur la population active.
L'éditique a été réalisée par Diane Joannisse avec l'aide de Ann Trépanier, de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages.

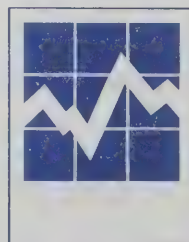
Pour des renseignements concernant le contenu et l'analyse, veuillez communiquer avec l'une des personnes suivantes :

Jean-Marc Lèvesque
Téléphone : (613) 951-2301
Télécopieur : (613) 951-2869
Courrier électronique : levejea@statcan.ca

Nathalie Caron
Téléphone : (613) 951-4168
Télécopieur : (613) 951-2869
Courrier électronique : caronat@statcan.ca

Deborah Sunter
Téléphone : (613) 951-4740
Télécopieur : (613) 951-2869
Courrier électronique : suntdeb@statcan.ca

Le signe suivant est utilisé dans cette publication :
-- nombres infimes.



Statistique Canada
Division des enquêtes-ménages

Le point sur la population active

Travailleurs âgés

Printemps 1998 Vol. 2, n° 2

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 1998

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de transmettre le contenu de la présente publication, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, enregistrée sur support magnétique, reproduction électronique, mécanique, photographique, ou autre, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement, sans l'autorisation écrite préalable des Services de concession des droits de licence, Division du marketing, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

Mai 1998

N° 71-005-XPB au catalogue
Périodicité : trimestrielle

ISSN 1206-6400

Ottawa

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population, les entreprises, les administrations canadiennes et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques précises et actuelles.

Des données sous plusieurs formes

Statistique Canada diffuse les données sous formes diverses. Outre les publications, des totalisations habituelles et spéciales sont offertes. Les données sont disponibles sur Internet, disque compact, disquette, imprimé d'ordinateur, microfiche et microfilm, et bande magnétique. Des cartes et d'autres documents de référence géographiques sont disponibles pour certaines sortes de données. L'accès direct à des données agrégées est possible par le truchement de CANSIM, la base de données ordi

Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet de la présente publication ou au sujet de statistiques ou de services connexes doit être adressée à : Nathalie Caron, Enquête sur la population active, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (téléphone : (613) 951-4168) ou à l'un des centres de consultation régionaux de Statistique Canada :

Halifax	(902) 426-5331	Regina	(306) 780-5405
Montréal	(514) 283-5725	Edmonton	(403) 495-3027
Ottawa	(613) 951-8116	Calgary	(403) 292-6717
Toronto	(416) 973-6586	Vancouver	(604) 666-3691
Winnipeg	(204) 983-4020		

Vous pouvez également visiter notre site sur le Web : <http://www.statcan.ca>

Un service d'appel interurbain sans frais est offert à tous les utilisateurs qui habitent à l'extérieur des zones de communication locale des centres de consultation régionaux.

Service national de renseignements
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants 1 800 263-1136
Numéro pour commander seulement (Canada et États-Unis) 1 800 363-7629
1 800 267-6677

Renseignements sur les commandes/abonnements

Les prix n'incluent pas la taxe de vente

N° 71-005-XPB au catalogue est publié trimestriellement sur version papier au coût de 29 \$ le numéro ou 96 \$ pour 4 numéros au Canada. À l'extérieur du Canada, le coût est de 29 \$ US le numéro ou 96 \$ US pour 4 numéros.

Faites parvenir votre commande à Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario) K1A 0T6 ou téléphonez au (613) 951-7277 ou 1 800 700-1033, par télécopieur au (613) 951-1584 ou 1 800 889-9734 ou via l'Internet : order@statcan.ca. Pour un changement d'adresse, veuillez fournir votre ancienne et nouvelle adresse. On peut aussi se procurer les publications de Statistique Canada auprès des agents autorisés, des librairies locales et des bureaux locaux de Statistique Canada.

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois et dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec le centre de consultation régional de Statistique Canada le plus près de chez vous.



Le point sur la population active

Travailleurs âgés
Printemps 1998

N° 71-005-XPB au catalogue





Catalogue no. 71-005-XPB

Labour Force Update

A New Perspective on Wages

Summer 1998



Statistics
Canada

Statistique
Canada

Canada

Data in many forms

Statistics Canada disseminates data in a variety of forms. In addition to publications, both standard and special tabulations are offered. Data are available on the Internet, compact disc, diskette, computer printouts, microfiche and microfilm, and magnetic tape. Maps and other geographic reference materials are available for some types of data. Direct online access to aggregated information is possible through CANSIM, Statistics Canada's machine-readable database and retrieval system.

How to obtain more information

Inquiries about this publication and related statistics or services should be directed to: Nathalie Caron, Labour Force Survey, Statistics Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (telephone: (613) 951-4168) or to the Statistics Canada Regional Reference Centre in:

Halifax	(902) 426-5331	Regina	(306) 780-5405
Montréal	(514) 283-5725	Edmonton	(403) 495-3027
Ottawa	(613) 951-8116	Calgary	(403) 292-6717
Toronto	(416) 973-6586	Vancouver	(604) 666-3691
Winnipeg	(204) 983-4020		

You can also visit our World Wide Web site: <http://www.statcan.ca>

Toll-free access is provided **for all users who reside outside the local dialling area** of any of the Regional Reference Centres.

National enquiries line	1 800 263-1136
National telecommunications device for the hearing impaired	1 800 363-7629
Order-only line (Canada and United States)	1 800 267-6677

Ordering/Subscription information

All prices exclude sales tax

Catalogue no. 71-005-XPB, is published quarterly in a **paper version** for \$29.00 per issue or \$96.00 for four issues in Canada. Outside Canada the cost is US\$29.00 per issue or US\$96.00 for four issues.

Please send orders to Statistics Canada, Operations and Integration Division, Circulation Management, 120 Parkdale Avenue, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 or by dialling **(613) 951-7277** or **1 800 700-1033**, by fax **(613) 951-1584** or **1 800 889-9734** or by Internet: order@statcan.ca. For change of address, please provide both old and new addresses. Statistics Canada publications may also be purchased from authorized agents, bookstores and local Statistics Canada offices.

Standards of service to the public

Statistics Canada is committed to serving its clients in a prompt, reliable and courteous manner and in the official language of their choice. To this end, the agency has developed standards of service which its employees observe in serving its clients. To obtain a copy of these service standards, please contact your nearest Statistics Canada Regional Reference Centre.

Statistics Canada

Household Surveys Division



Labour Force Update

A New Perspective on Wages

Summer 1998

Vol. 2, No. 3

Published by authority of the Minister responsible for Statistics Canada

© Minister of Industry, 1998

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise without prior written permission from Licence Services, Marketing Division, Statistics Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

August 1998

Catalogue no. 71-005-XPB

Frequency: Quarterly

ISSN 1206-6400

Ottawa

Note of appreciation

Canada owes the success of its statistical system to a long-standing co-operation involving Statistics Canada, the citizens of Canada, its businesses, governments and other institutions. Accurate and timely statistical information could not be produced without their continued co-operation and goodwill.

This publication was prepared under the direction of:

Mike Sheridan, Director General, Labour and Household Surveys Branch (613) 951-9480

Deborah Sunter, Assistant Director, Labour Force Survey Program (613) 951-4740

Jean-Marc Lévesque, Analysis (613) 951-2301

Ross McOrmond, Data Processing (613) 951-4734

Royal Généreux, Processing (613) 951-4725

with the assistance of the staff members of Labour Force Survey Program.

Desktop publishing was coordinated by Diane Joannis, with the assistance of Ann Trépanier, Labour and Household Surveys Analysis Division.

For information regarding the contents of the analysis please contact:

Geoff Bowlby

Phone: (613) 951-3325

Fax: (613) 951-2869

Email: bowlgeo@statcan.ca

Jean-Marc Lévesque

Phone: (613) 951-2301

Fax: (613) 951-2869

Email: levejea@statcan.ca

Deborah Sunter

Phone: (613) 951-4740

Fax: (613) 951-2869

Email: suntdeb@statcan.ca

Written contribution to the publication were also prepared by Martin Tabi, Labour Force Survey Program.

The following symbol is used in this publication:

-- amount too small to be expressed.

Highlights

On average, wages make up about 70% of household income, the rest coming from government transfers (e.g. Old Age Security, Canada and Quebec Pension Plan, Employment Insurance), self-employment income and investment income. Obviously, for most Canadians, wages are of the utmost importance when it comes to their financial well being.

Just how much do Canadian employees make at their main job? In May 1998, employees earned an average of \$15.77 per hour before taxes and other deductions, only 1% higher than the same month the year before, almost keeping pace with inflation as measured by the Consumer Price Index (1.1%). By the week, employees were paid an average of \$583, 1.5% higher than in May 1997. Since the increase in the average hourly pay rate did not exceed the pace of inflation, all of the recent increase in real average weekly wages (i.e. average weekly wages adjusted for inflation) can be attributed to rising work hours.

In 1997, female employees earned an average of \$13.83 per hour or 81 cents for every dollar earned in an hour by men (\$17.10). Education had a bigger impact on the earnings of female employees than it did on male workers. As a result, women with graduate degrees made 85 cents for every dollar earned by men with the same level of education, compared to 71 cents for the least educated. For both men and women, the average master's or PHD graduate made almost \$25 per hour, twice that of people with less than 8 years of education (\$12).

Age also has an impact on what employees earn. Taking two people, one older and one younger, who have been in their jobs for similar lengths of time and who have other similar characteristics, the older person is likely to make more money than the younger. Another important determinant of employee wages is the length of time in the current job. For both men and women and for all age groups, the longer a person has been in their current job, the higher will be their wage, on average.

The average employee covered by union contract or a collective agreement made about \$19 per hour in 1997, 32% higher than the average of those without coverage. Much, but not all, of this gap can be explained by the fact that unionized workers tend to have characteristics which, on their own, lead to higher wages. There also seems to be a positive relationship between employee earnings and workplace size.

Over the last year, there has been relatively strong employment growth with almost all of the net increase in jobs coming in the form of full-time work. Much of this strong employment growth has been in industries and occupations that tend to pay a higher-than-average weekly wage, while the major employment losses tend to be concentrated in low-paying industries and occupations. For example, manufacturing firms have been busy hiring full-time blue-collar workers and full-time professionals (engineers, computer programmers and others). The largest drop in employment, meanwhile, was among part-time sales people in retail and wholesale trade, typically low-paying jobs.

Wages are far from evenly distributed. The lowest-paid 25% of employees made only 8% of total wages in 1997. In contrast, the top 25% of earners made 45% of all wages paid out. Compared to women, the weekly earnings of men tend to be more equally distributed. In 1997, the top 25% of male employees made at least 116% more per week than the lowest-paid 25% of men. For women, meanwhile, the ratio was 158%.

Minimum wage workers fall in the lowest-paid 25% of employees. With some exceptions, the minimum wage set by the provinces is the legal limit for low wages. In the first quarter of 1998, 545,000 workers, or 4.8% of all employees, worked for minimum wage or less. More than half of minimum wage workers were youths 15 to 24 years old, the large majority of whom were attending school full-time. Among 25 to 54 year olds, more than two-thirds of minimum wage workers were women. Of particular concern are the 76,000 minimum wage workers (14% of all minimum wagers) who had family but no spouse or who had a spouse who was not working.

A new perspective on wages

Introduction

In January 1997 the monthly Labour Force Survey (LFS) began asking questions on the earnings of Canadian employees at their main job. Respondents are asked to report their wage or salary before taxes and other deductions. Included in wages and salaries is money made from tips or commissions while overtime pay is excluded. With this additional information, the LFS can not only take stock of the labour market – it can also determine much more about job quality. As well, each month the Canadian public has access to up-to-date, hourly and weekly wage data that can be classified by numerous personal characteristics for all employees.

With more than a full year's worth of information collected, it has come time to present these data. The following analysis is divided into five parts. Following an overview of the average wage and the distribution of earnings, the impact of various personal characteristics such as education, age and sex on wages will be assessed. Next, the new LFS wage data will be used to provide a sense of the quality of recent job growth. This is followed by a regional comparison of wages.

The last section focuses upon low earners. Specifically, this section describes the number and characteristics of Canadians who are working at and below the provincial minimum wages.

- Overview
- The determinants of earnings
- Are we creating “good” jobs?
- Provincial and regional wages
- Minimum wage workers
- Definitions, data sources and survey methodology
- Statistical appendix

Overview

Wages and salaries in perspective

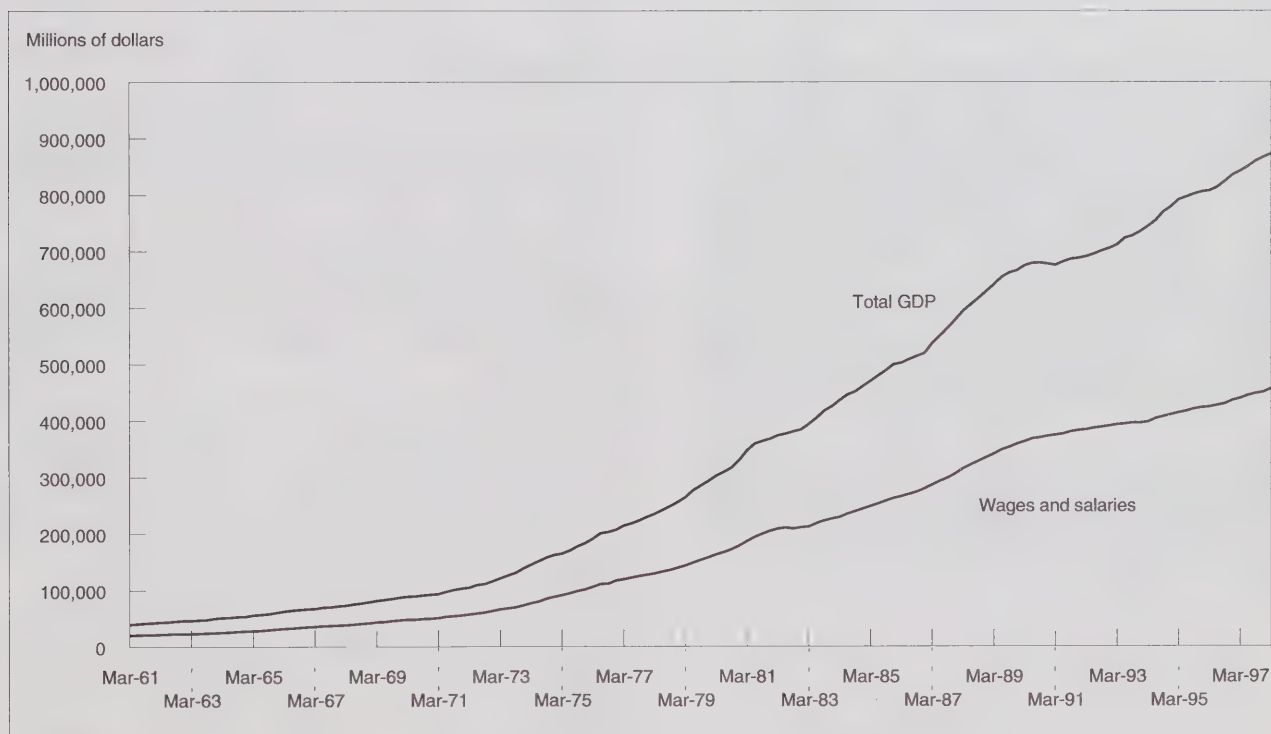
Generally speaking, when wages improve, so too does the economy. When the economy improves, so too do wages tend to grow. It is a relationship that interests a great number of Canadians.

National income or Gross Domestic Product (GDP) can be measured as the sum of all individual and corporate income. There are many sources of personal income. Individuals can earn money from their investments, or through the net profits of any business they might own. Or, they might earn a wage or salary in exchange for providing their labour services. In the first quarter of 1998, wages and salaries made up 52% of GDP.

From a family income perspective, wages and salaries play an even larger role. Family income can come from a number of sources. First of all, family members can draw a wage or salary. As well, they can be self-employed and earn a profit from their business. People can also benefit from shares, bonds, debentures and other investments they have purchased. Finally, they can receive transfer payments from government (e.g. Employment Insurance, welfare, Canada Pension, etc.).

According to the Survey of Consumer Finances (SCF), 70% of the income of families and unattached individuals came as wages and salaries in 1996. On average, transfer payments were the next largest source, making up 13% of family and unattached income. Another 6% came from self-employment and 4% from investments. Of course, low income families and individuals tended to rely much more on transfer payments while wages and salaries were more important to the persons in higher income groups.

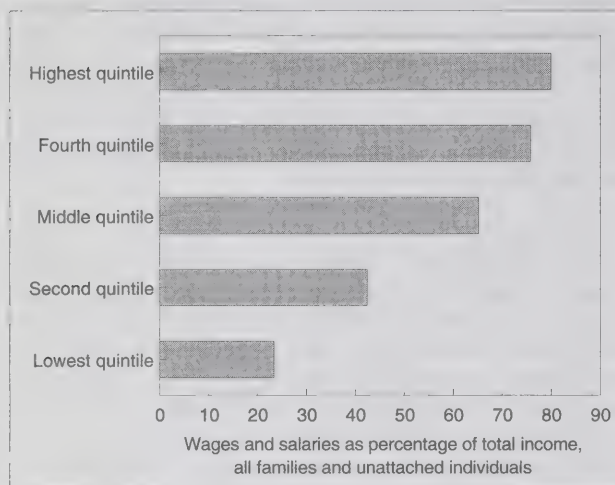
Chart 1
Over the years, wages and salaries have made up about half of total GDP



Source: System of National Accounts

Chart 2

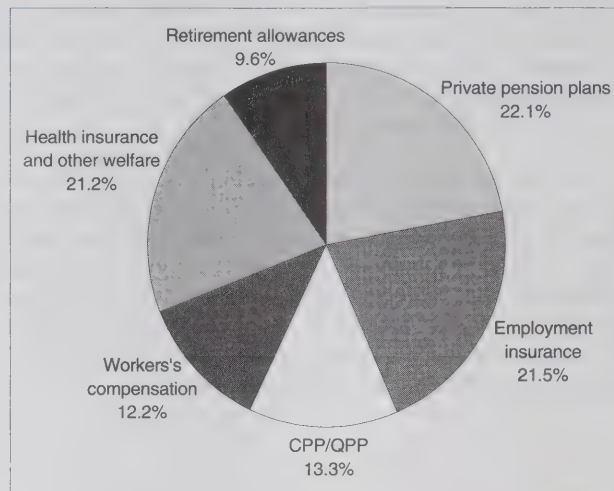
High income families and unattached individuals relied more on wages and salaries than did poorer groups in 1996 in Canada



Source: Survey of Consumer Finances

Chart 3

Private pensions made up the largest percentage of supplementary labour income in Canada in 1996



Source: System of National Accounts

Apart from the above-mentioned sources of income, there are the non-cash benefits that people receive as compensation for their labour. On top of the wage received from their employer, money may be invested on employees' behalf in a company pension plan, or the employer may provide extended health care benefits such as dental and pharmaceutical insurance. As well, employers are compelled to invest a certain percentage of each worker's salary so that they are properly covered by employment insurance, the Canada or Quebec pension plan and worker's compensation. These are all components of what is termed supplementary labour income (SLI).

Over the last 30 years, SLI benefits have become increasingly important to employees. In 1961, the average worker received benefits worth about 5% of his or her cash wage. By 1998, that had grown to about 14%.

Average wages

When the respondents are interviewed for the Labour Force Survey, earnings data are collected in a number of ways. Sometimes, respondents report their annual salary. Other times, it is easier for respondents to state their hourly, weekly, bi-weekly or monthly earnings. Regardless of how people respond to the survey, wages can be converted into numerous forms. As a result, both hourly and weekly wages can be expressed as an average for all employees.

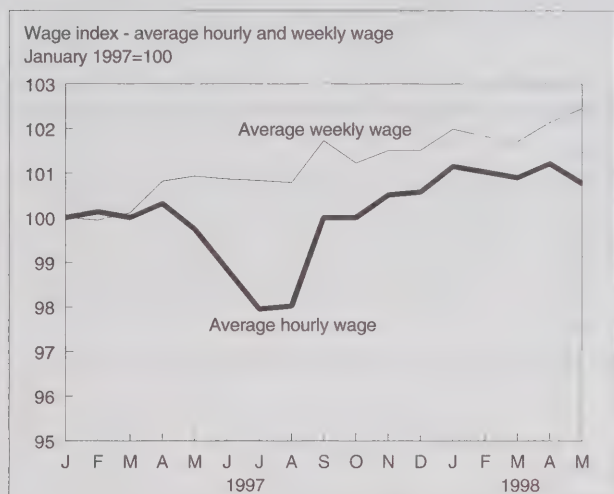
- In May 1998, the average Canadian employee earned \$15.77 per hour, \$0.16 or 1.0% higher than a year earlier, almost keeping pace with inflation as measured by the Consumer Price Index (CPI) (+1.1%). By the week, employees were paid an average of \$583, 1.5% higher than in May 1997.¹

¹ Neither May 1997 nor May 1998 were unusual months for average hourly wages, average weekly wages or the CPI. Similar rates of growth occurred between the first quarter of 1997 and the first quarter of 1998. Thus, one can focus on a more current May to May change without any sacrifice in analytical quality.

- During the summer months of 1997, when lower-paid youths entered the job market, the hourly wage rate dropped sharply. Average weekly wages, on the other hand, did not drop on account of a surge in usual hours worked in the summer. In the summer, many seasonal workers tend to work longer hours.

Chart 4

Average hourly wage falls in the summer as youths flood job market but longer hours mean average weekly wages do not fall



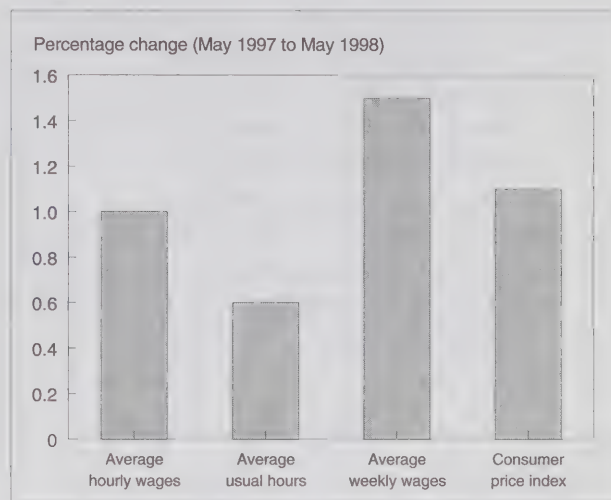
Source: Labour Force Survey

Even though Canadians' average hourly earnings have not risen by very much over the last year and a half, they are working longer hours compared to a year ago, thereby increasing their weekly wage by a greater amount.

- Average weekly wages rose faster than average hourly wages on account of a slight increase in average usual hours worked per week (+20 minutes between May 1997 and 1998). Since the increase in the average hourly pay rate did not exceed the pace of inflation, all of the increase in real weekly wages (ie. weekly wages adjusted for changes in the cost of living) over the last year can be attributed to rising work hours.

Chart 5

Between May 1997 and May 1998, the average weekly wage rose by more than the average hourly rate of pay due to an increase in the length of the average work week



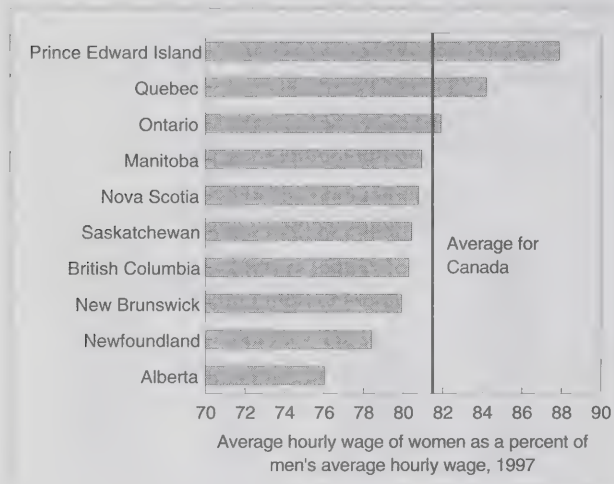
Source: Labour Force Survey, Prices Division

According to the 1996 Survey of Consumer Finances, women working full-time, full-year earned 73 cents for every dollar earned over the year by male full-time, full-year workers. This earnings ratio (which includes the earnings of the self-employed) has followed an upward trend since the data were first collected in 1967. That year, women earned 58 cents to each dollar earned by men. Most of the advance in the ratio since the mid-1980s has been due to the significant gains in average female earnings, which occurred while average male earnings changed relatively little.

Full-time, full-year workers are used to compare the earnings of men and women in order to reduce the effect of gender-specific differences in the amount of paid work over the course of the year. This measure provides a more accurate picture of earnings differentials due to other factors.

Chart 6

In Prince Edward Island, Quebec and Ontario, the hourly earnings of female employees are closest to those of male employees



Source: Labour Force Survey

However, restricting the comparisons to full-year, full-time workers does not eliminate earnings differences between males and females due to the amount of work done. For example, in 1997, female full-time workers worked on average 39 hours a week compared with 43 hours for male full-time workers.

To help control for the differing quantity of work between men and women, a comparison of the hourly wage rate of all men and women is required. New data from the Labour Force Survey allow a comparison of male and female employee hourly earnings on an on-going basis.

- In 1997, female employees earned \$13.93 per hour or 81 cents for every dollar earned in an hour by men (\$17.10).²
- The ratio of female to male hourly earnings varies by province. In P.E.I., for example, female employees made 88 cents in the time it took men to earn a dollar. On the other end of the scale is Alberta where women made 76 cents.

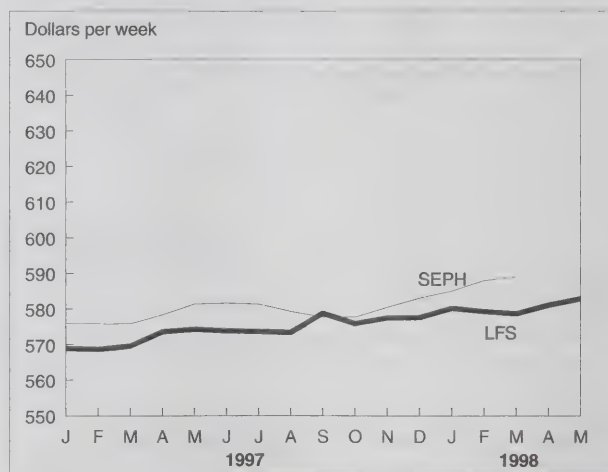
2 Had the self-employed been included in the survey, the male to female earnings gap would likely be wider. In *Labour Force Update: The Self Employed*, it was shown that, on an annual basis, the full-time, full-year male/female earnings gap of the self employed was wider than that of employees.

How do the new LFS wage data compare to data from other sources at Statistics Canada? Over 1997 and into 1998, the average weekly wage as collected through the Labour Force Survey followed a very similar pattern to average weekly wages (excluding overtime) from the Survey of Employment, Payroll and Hours (SEPH), a monthly survey of employers.

- In 1997, the average weekly wage as derived by the LFS was less than one percent below that from SEPH. Much (if not all) of the difference may be due to the fact that in SEPH, employees working in fishing, farming and religion are excluded from the survey as are people working in services to private households (e.g. cleaning workers, babysitters etc.).

Chart 7

LFS and SEPH average weekly wage very close and on same trend



Labour Force Survey, Survey of Employment, Payroll and Hours

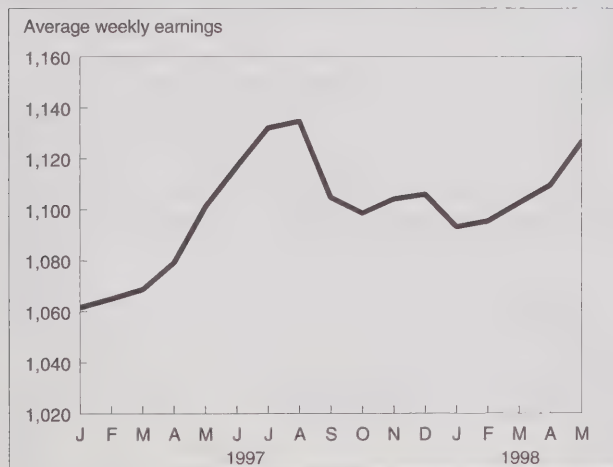
Average family weekly earnings from paid work

Today's family structure differs considerably from that of twenty years ago. Twenty years ago, it was most common for dad to go off to work while mom stayed at home, usually to take care of children. Today, only 17% of people live under this traditional family structure, less than half the percentage in 1976. Currently, 40% of Canadians live in families where there are two breadwinners. For that reason, it is important to also show average earnings from the family perspective.

Since it does not ask earnings of the self-employed, the LFS cannot provide a full picture of family earnings. There are many families who depend at least partially on self-employment earnings. However, the Labour Force Survey is more frequent and more timely than surveys that can give full family earnings. Thus, data from the LFS, which can show the average family earnings from paid work, may be a useful leading indicator of the direction of total family earnings (i.e. including self-employed).

- In May 1998, for families with at least one employee, the average weekly wage for paid work was \$1,126, up 2.3% from the same month the year before. Given weak self-employment growth during this period, it is likely that total family earnings increased by a similar amount.
- Several factors account for the growth. The strongest impact likely came from family members who were jobless in May 1997 and were hired over the past year. As well, the average pay rate of family members rose, although not by much as has average hours worked of family members. On the whole, family formation did not play a role as average family size remained unchanged in the period studied.

Chart 8
Average family weekly earnings from paid work also rising



Source: Labour Force Survey

Distribution of earnings

The trend in earnings distributions is well documented. In the aggregate, there has not been much change in earnings distributions of individuals over the last 15 years, although there has been significant, offsetting change among certain groups of the population. For example, between the mid-1980's and the mid-1990's, there was an increase in earnings inequality among male workers and a drop among women. During this period, the real annual earnings of lower-paid men dropped 13% while higher paid men made more. In contrast to this, earnings inequality among women of working-age fell.³

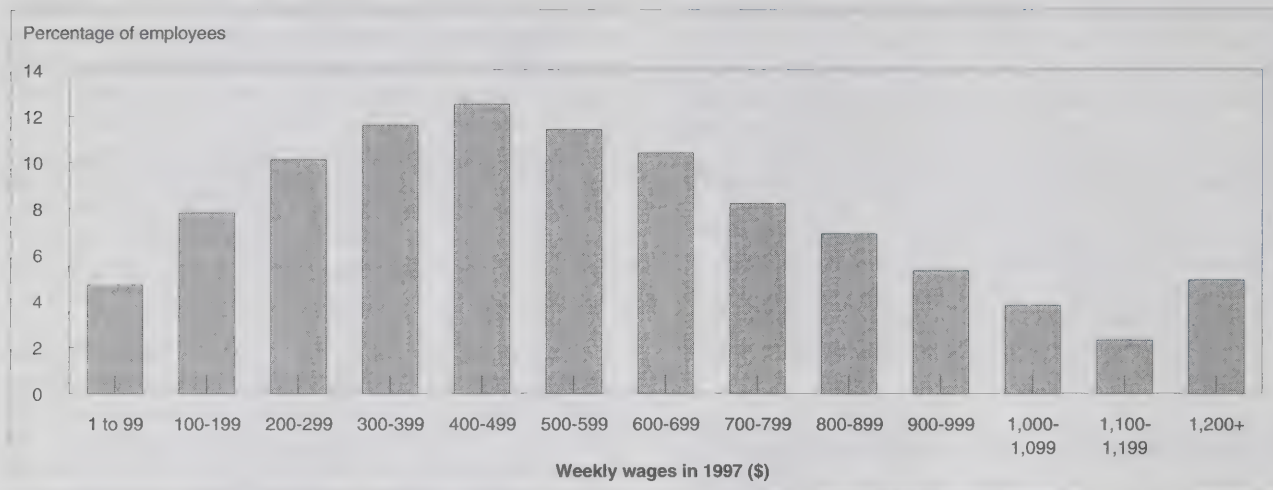
The new Labour Force Survey wage data paints an interesting and very current cross-sectional picture of earnings inequality. There are several ways to present inequality. One of the simpler methods involves comparing the earnings of relatively low paid workers to those of the better paid. The greater the distance between the lowest and best paid workers, the greater the inequality.

- Half of all employees make more than \$500 per week. The lowest-paid 25% of workers make less than \$300 while the highest-paid 25% make more than \$757, a difference of \$457 or 152%. By the hour, wages are much less inequally distributed. The difference between the upper and lower quartile was 115%.
- Expressed in other terms, the lowest-paid 25% of employees make only 8% of total wages. In contrast, the top 25% earned 45% of all wages paid out.
- The weekly earnings of men tend to be more equally distributed than that of women. In 1997, men in the highest quartile (top 25%) made, on average, 116% more per week than men in the bottom quartile. For women, meanwhile, the ratio was 158%.
- As shown in *Labour Force Update: Hours of Work*, the majority of men work 40 hours per week. Women, on the other hand, are just as likely to be working 35-39 hours as they are to be working 40 hours per week. There are also a lot of women working less than 30 hours. The relatively high weekly wage inequality among women appears to be due to this greater inequality of weekly hours worked. The difference between the upper quartile's hourly wage and that of the lower quartile is almost the same for men (114%) as it is for women (112%).

3 Picot, Garnett, "What is Happening to Earnings Inequality in Canada in the 1990s?" in *Canadian Business Economics*, Fall 1997, pg. 65.

Chart 9

The largest percentage of workers making \$400 to \$499



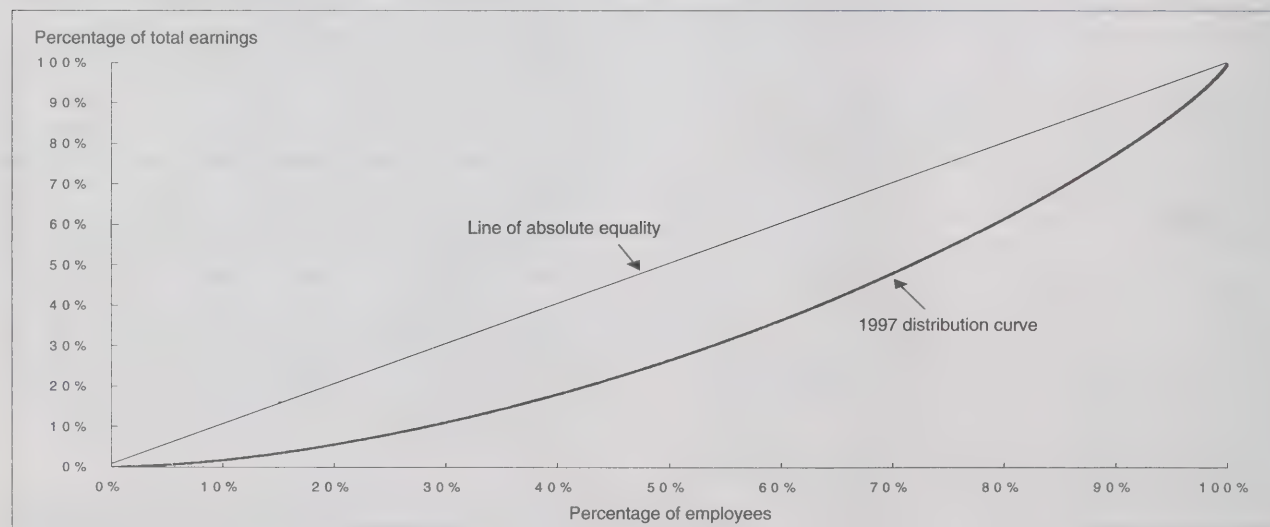
Source: Labour Force Survey

Interestingly, there is not a lot of difference in *hourly* wage inequality among the provinces. In other words, hourly wages are not much more polarized in one region than in another. However, there is a more distinct variation in *weekly* wage inequality. That is, the weekly wage

gap between the lowest-paid and best paid workers is higher in some provinces (particularly Newfoundland) than others, on account of differences in how hours are distributed in each province.

Chart 10

Poorest 25% of employees made 8% of all wages paid-out - top 25% made 45%



Source: Labour Force Survey

Previous Statistics Canada studies have shown that annual earnings tend to be more unequally distributed in all four Atlantic provinces than in the rest of the country.⁴ Given that that is not the case for either hourly or weekly earnings, one must assume that annual earnings in the Atlantic provinces are less equally distributed because of the number of weeks worked per year in the Atlantic are not as evenly distributed through the population.

Indeed, Chart 12 shows that in the Atlantic provinces, those who are week-rich work many more weeks per year than the week-poor.

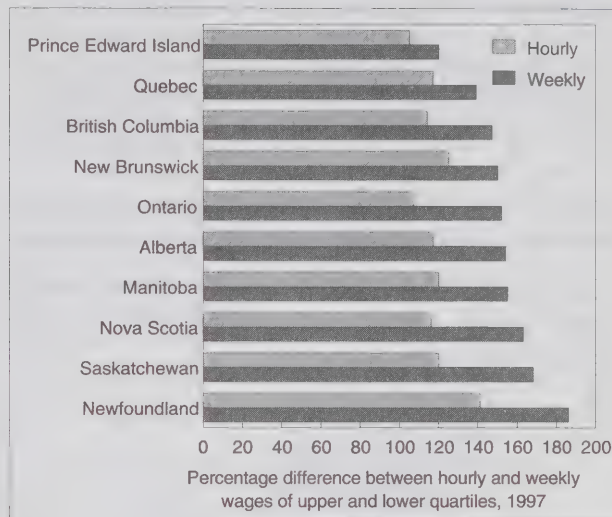
The earnings of the self-employed

What about the earnings of the self-employed? The Labour Force Survey does not ask earnings information of the self-employed but in *Labour Force Update: The Self-employed*, using data from the annual Survey of Consumer Finances, it was found that the earnings of the self-employed were much more polarized than the earnings of employees. That is, compared to employees, the self-employed were more likely to make large amounts of money but they were also more likely to make low amounts. On average, they made less.

4 Finnie, Ross. *Differences in Earnings Inequality by Province, 1982-94* in *Canadian Economic Observer*, February 1998, pg. 3.5.

Chart 11

By province, more variation in weekly wage inequality than hourly wage inequality



Source: Labour Force Survey

- About 45% of the self-employed made less than \$20,000 in 1995 while the proportion of employees making the same amount was 25.5%. However, during the same year, 4.2% of the self-employed but only 1.1% of employees, made more than \$100,000.

Table 1
Hourly and weekly wages of upper and lower quartile by sex, Canada, 1997

	Average	Lower quartile earn less than:	Median – 50% of earners make less/more than:	Upper quartile earn more than:	Compared to lower quartile, how much more is upper quartile making?	Compared to lower quartile, how much more is upper quartile making?	Lower quartile are this much below median	Upper quartile are this much above median
			\$				%	
Hourly wages								
Both sexes	15.60	9.00	13.50	19.38	10.38	115	-33	44
Men	17.10	10.00	15.20	21.35	11.35	114	-34	40
Women	13.93	8.00	11.85	16.92	8.92	112	-32	43
Weekly wages								
Both sexes	573.89	300.00	500.00	756.75	456.75	152	-40	51
Men	672.15	400.00	620.40	865.35	465.35	116	-36	39
Women	464.50	230.80	395.51	596.00	365.20	158	-42	51

Source: Labour Force Survey

- Self-employed people made an average of \$30,800 in 1994, 91.4% of the wage and salaries of employees.

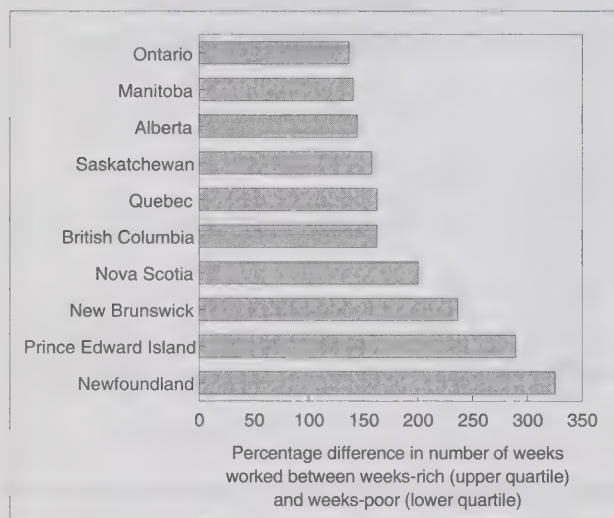
By the hour or salary? How are Canadians paid?

There are a great many Canadians who are paid by the hour, even more than the number of salaried workers.

- In 1997, about 61% of employees worked on a per hour basis.

Chart 12

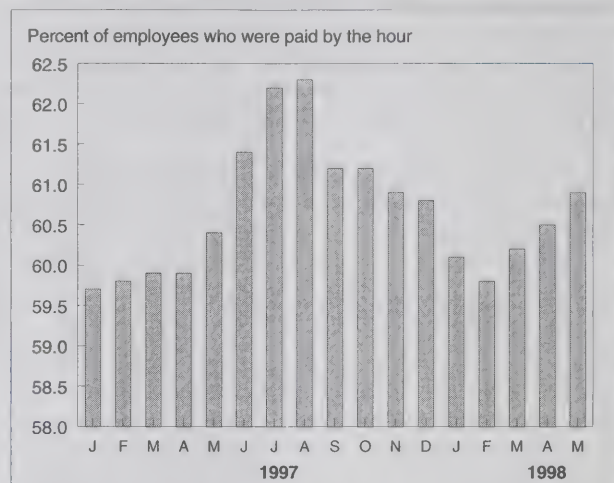
Weeks worked per year more polarized in the Atlantic provinces



Source: 1996 Census of the Population

Chart 13

Most employees paid by the hour



Source: Labour Force Survey

- The percentage who were paid by the hour increases between May and August as young people leave school and seek out summer employment.
- Between the first quarters of 1997 and 1998, there was very little change in the percentage who were paid by the hour.

The determinants of earnings

In purely economic terms, what people make is determined by the relative demand for their labour services. In other words, if individuals have characteristics which are somewhat unique and in demand, they will be well rewarded for those characteristics in the labour market. Otherwise, their pay will be lower.

There are many characteristics that individuals have which affect what they earn. By examining average hourly earnings by education, age, sex and a host of other characteristics, it is possible to get an indication of what determines a person's wage.

There exist many interactions between the characteristics studied below. For example, unionized employees tend to be better educated and they are more likely to be in professional occupations, both factors which, on their own, lead to higher wages. These are not controlled for in the following analysis, however, doing so would not affect the direction (ie. positive or negative) of the relationship for each of the factors. It does, however, affect the magnitude of the relationship, as one might expect.¹

The effect of education

Education pays. Education has a two-fold effect on what someone earns. First of all, school teaches people new skills, presumably making them more productive. As a result employers tend to pay higher wages to employees who have more education.

Secondly, education also serves as an important signal to employers looking to hire. Greater education may not necessarily mean the prospective employee has the needed skills, but, among other desired characteristics, it can flag a persistent, hard-working individual.

- In 1997, the average master's or PHD graduate made almost \$25 per hour, twice that of people with less than 8 years of education (\$12).

1 Multiple regression analysis confirms that a person's age, level of education and job tenure, on their own, tend to have a positive effect on what is earned per hour. Union members and people at large workplaces also make more. On the other hand the average wage of women tends to be lower than that of men, even when one controls for education, industry, occupation, job tenure, union status, workplace size and province of residence.

- Education had a bigger impact on the earnings of women than it did on men. As a result, women with graduate degrees made 85 cents for every dollar that men of the same education made, compared to 71 cents for the least educated. As the female workforce becomes increasingly educated, this will have implications for earnings equality.

Table 2
Average hourly earnings by highest level of education attained, Canada, 1997

	Average hourly earnings			Earnings ratio women to men
	All	Men	Women	
	\$			
Highest level of education attained:				
All levels of education	15.60	17.10	13.93	81%
0 - 8 years	12.16	13.71	9.72	71%
Some high school	11.59	12.96	9.64	74%
High school graduate	13.81	15.25	12.29	81%
Some post-secondary	13.05	14.31	11.81	83%
Post-secondary certificate/diploma	16.22	17.95	14.41	80%
Bachelor's degree	20.30	22.03	18.65	85%
Graduate degree	24.67	26.26	22.38	85%
Compared to the lowest educated, how much more do the highest educated make?	103%	92%	130%	

Source: Labour Force Survey

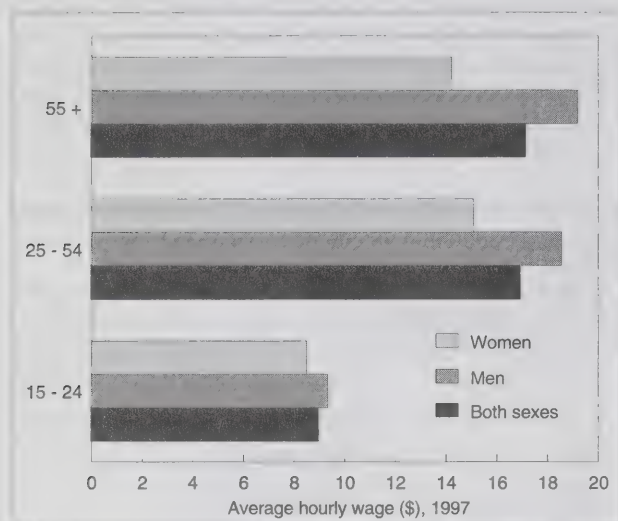
The effect of age and job tenure

As people age, they develop skills and acquire knowledge through work. This adds to their productivity and marketability in the work force, translating into higher wages.

- Youths 15 to 24 years of age made an average \$9 per hour in 1997, a little more than one half the average wage of workers 55 years and older (\$17).
- Compared to older workers, the average hourly wage of women 15-24 was closer to that of male youths, perhaps a reflection of better education.
- For both men and women and for all age groups, the longer a person has been in their current job, the higher will be their wage, on average.

Chart 14

For older age groups, average hourly wage higher for both men and women



Source: Labour Force Survey

Taking two people, one older and one younger, who have been in their jobs for similar lengths of time and have other similar characteristics, the older person is likely to make more money than the younger. This is evident in the lower (and more detailed) job tenure groupings shown in Table 3. Clearly, lifetime work experience, not just the experience of the current job, is a large determinant of earnings. On its own, simply being older can carry some advantages as well such as a better ability to command respect and authority.

- For example, men 55 and older in their main job for less than a year tended to make more than those of core-age (25-54) who, in turn, earned more than young men, even when the length of time spent in the current job was the same.

The effect of unionization

It has long been known that unionized employees make more than non-union workers, a fact confirmed by this new earnings data from the Labour Force Survey.

While membership in a collective bargaining unit can bring advantages to employees through increasing their ability to negotiate higher wages the survey data show that several other factors contribute to the wage differen-

Table 3

Average hourly earnings for men and women by age and job tenure, Canada, 1997

	Age			
	15 +	15 - 24	25 - 54	55 +
	\$			
Length of time in current job:				
Both men and women				
Total	15.60	8.92	16.88	17.10
1 - 3 months	11.05	8.42	13.12	13.46
4 - 6 months	11.71	8.64	13.53	13.47
7 - 12 months	12.22	8.76	13.95	13.55
13 - 60 months	13.69	9.21	15.08	14.03
61 - 120 months	16.77	10.16	17.17	15.57
121 - 240 months	19.01	-	19.26	17.11
Greater than 240 months	21.39	-	21.60	20.69
Men				
Total	17.10	9.32	18.53	19.16
1 - 3 months	12.00	8.76	14.52	14.74
4 - 6 months	12.92	9.11	15.04	15.36
7 - 12 months	13.39	9.09	15.50	16.00
13 - 60 months	15.01	9.67	16.64	15.67
61 - 120 months	18.29	10.36	18.80	17.43
121 - 240 months	20.74	-	20.93	19.25
Greater than 240 months	22.76	-	22.82	22.57
Women				
Total	13.93	8.48	15.07	14.20
1 - 3 months	9.91	8.02	11.46	10.70
4 - 6 months	10.33	8.14	11.76	10.59
7 - 12 months	10.97	8.42	12.34	10.08
13 - 60 months	12.29	8.73	13.45	11.75
61 - 120 months	15.39	9.88	15.73	13.58
121 - 240 months	17.12	-	17.40	14.92
Greater than 240 months	18.91	-	19.45	16.91

Source: Labour Force Survey

tials. Unionized workers tend to have characteristics which, on their own, lead to higher wages. For example, union members tend to have higher than average education. Union membership is also characterized by a disproportionate number of men, public sector workers, older workers, professionals, people in large firms and workers with long tenure in the current job.² Even controlling for these factors, however, workers covered by a collective agreement tend to make more than other workers (see first footnote).

2 Akyeampong, Ernest B., "A Statistical Portrait of the Trade Union Movement" in *Perspectives on Labour and Income*, Statistics Canada Catalogue no. 75-001, Winter 1997, Volume 9, Number 5.

Table 4
Average hourly wage of employees by union coverage, age, sex, Canada, 1997 average

	Age			
	15 +	15 - 24	25 - 54	55 +
\$				
Both men and women				
Total	15.60	8.92	16.88	17.10
Union coverage	18.53	11.43	18.98	19.30
No union coverage	14.09	8.55	15.60	15.75
Men				
Total	17.10	9.32	18.53	19.16
Union coverage	19.45	11.82	19.91	20.58
No union coverage	15.80	8.91	17.64	18.19
Women				
Total	13.93	8.48	15.07	14.20
Union coverage	17.41	10.91	17.88	17.19
No union coverage	12.27	8.16	13.47	12.62

Source: Labour Force Survey

- The average employee covered by a collective agreement made about \$19 per hour in 1997, 32% higher than the average of those without coverage.
- Women employees with union coverage made \$17 per hour on average in 1997, 42% higher than those with no union coverage. Women who are covered by a union are very likely to be white-collar workers such as teachers or nurses, occupations with relatively high wages. On the other hand, non-unionized women are most likely to be in clerical, sales or service jobs where average wages are considerably lower.

Table 5
Distribution of employees by union status and occupation, Canada, 1997

	Distribution of unionized employees		Distribution of non-unionized employees	
	Men	Women	Men	Women
	%			
White collar	27	55	32	32
Management & administrative	8	9	18	17
Teaching and related	8	18	1	3
Medicine and health	3	21	1	5
Other professional	7	7	12	7
Pink collar	20	36	29	58
Clerical & related	7	24	6	28
Sales	2	3	11	13
Service	11	10	11	18
Blue collar	53	9	40	9
Primary occupations	2	0	4	1
Processing, machining & fabricating	27	6	18	5
Construction	10	0	7	0
Transport equipment operating	7	1	6	1
Material handling & other crafts	8	1	5	2

Source: Labour Force Survey

The effect of workplace size

People working at locations³ with a lot of employees tend to make more money than others working at smaller establishments. Much of this can be explained by a concentration of high-paying professional occupations in large workplaces. In 1997, 47% of workers in locations with 500 or more employees were managerial and professional workers, compared to 31% at locations of 20 people or less. Large establishments were also much less likely to have lower-paid sales and service staff.

3 The Labour Force Survey collects information on the number of people at the respondents' location of work. Data by firm size (employees at all locations of the employer) became available only in January 1998. Please see the definitions in the back of the publication for more detail.

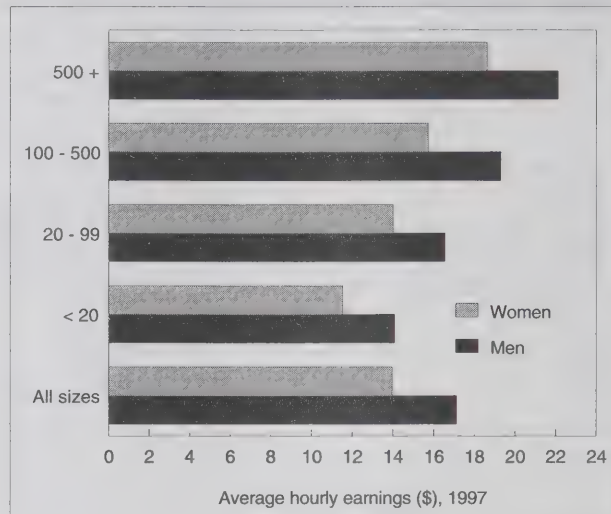
However, not all the difference can be attributed to the characteristics of workers in big and small establishments, a fact confirmed in another similar Statistics Canada study.⁴ Simply working for a bigger company can mean greater earnings. There are many possible reasons for the gap. Presumably, workplaces are bigger because they are profitable or were more profitable in the past. In theory, the owners of large firms may have more profits to pass onto employees, thereby giving them a higher average wage. Or, workers at large workplaces may have greater access to physical capital (machinery, computers), thereby making them more productive on average.

- Male employees working in establishments with less than 20 people made \$14 an hour on average in 1997. Their colleagues at locations with 500 or more employees made an hourly wage of \$22.
- For female employees in 1997, average hourly wages were \$12 at locations with less than 20 people, around one-third less than women where there were more than 500 employees (\$19).

4 René Morissette, "Are jobs in large firms better jobs?" in *Perspectives on Labour and Income*, Statistics Canada Catalogue no. 75-005-XPB, Autumn 1991, Volume 3, Number 3.

Chart 15

Average hourly earnings of men and women higher in bigger workplaces



Source: Labour Force Survey

Are we creating "good" jobs?

In the first two months of 1997, employment grew slowly, in keeping with the previous couple of years. In March of that year, however, the trend began to improve. Since that time, employment has increased by over 500,000 (3.9%) on a seasonally-adjusted basis, causing the unemployment rate to drop by more than a percentage point. Almost all of this net increase in jobs has come in the form of full-time work.

Chart 16

Employment growth has been strong since early 1997



Source: Labour Force Survey

Not only is it important to take stock of changes in the labour market, Canadians also find it meaningful to know the quality of any jobs that are created and lost. A period of strong, low-quality job growth may not be as preferable as slower, high-paying job expansion.

But what determines job quality? From some perspectives, a "good" job balances a satisfactory level of pay with appropriate working conditions, task variety, co-worker interaction and other non-monetary characteristics. However, from the macroeconomic point of view taken in the following, what makes a job "good" is simply how well it pays over a week. This aspect of job quality most impacts economic health.

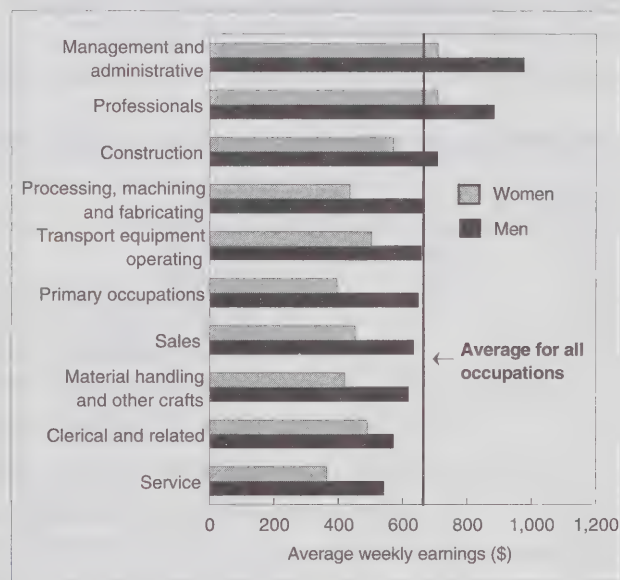
Which jobs pay the most?

Earnings by occupation

Some types of workers are in relatively high demand, while others are not. Generally, these individuals have skills and characteristics which are somewhat difficult to come-by. This tends to cause wages to be bid-up for high-skill occupations, leaving others with relatively low wages.

Chart 17

Among those working full-time, managers had the highest average weekly wage in 1997



Source: Labour Force Survey

- Among men working full-time, those in managerial positions make the most with an average weekly wage of \$976 in 1997, one-third higher than the average for all men working full-time.
- At \$708 per week, women in management positions also earn more than women in other jobs. However, women working in professional occupations (e.g. nursing, teaching) make almost as much. The average wage for women in this occupational group is \$706 per week, 25% higher than the average for all women working full-time.

Are we creating "good" jobs?

- In primary occupations (farmers, miners and fishers), the gap between men's average weekly wage and that of women is higher than in other occupations. Women in primary jobs earn only 61% that of men. On the other end of the scale is the clerical field where women earn \$86 for every \$100 earned by men.
- Generally, the poorest paying jobs are clerical and those providing restaurant, lodging and personal services.

Earnings by industry

Industry and occupational wages are closely inter-related. For example, since most of the construction industry is made-up of construction trades occupations (the industry also includes support staff and managers of construction firms) the average wage in the construction industry is very similar to that of construction occupations. Nevertheless, looking at average wage by industry gives an important perspective since industrial growth is often used to examine the direction of the economy.

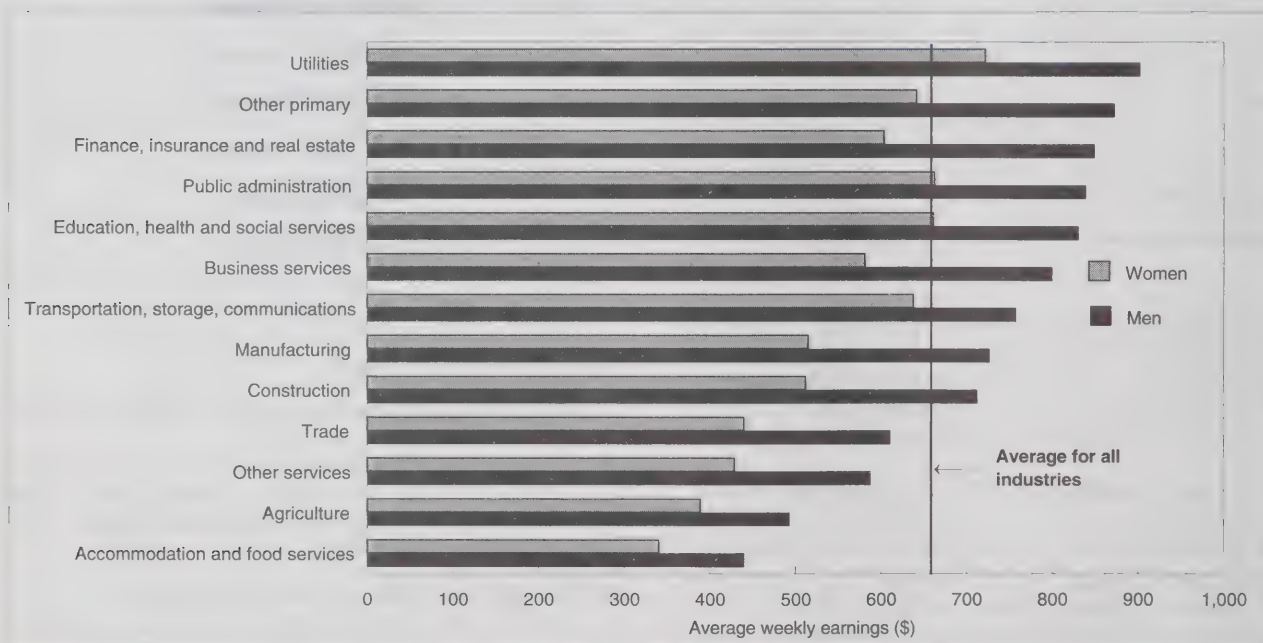
- For both men and women working full-time, the average weekly wage is highest in utilities, the industry made up of employees working for electrical power, gas and water distribution companies. On the other end of the scale is accommodation and food services.
- In transportation, storage and communications, women make \$84 for every \$100 made by men, the best ratio of any industry. In manufacturing and finance, insurance and real estate, women earn the least compared to men (71%).

Which occupations and industries did the best in the last year?

Almost all of the recent employment growth has come as firms expanded their payrolls. That is, very little has come from self-employment growth. Although employee job growth has been widespread across most occupations and industries, some have performed extraordinarily well, including some that are well-paying.

Chart 18

Full-time average wages highest in utilities industry in 1997



Source: Labour Force Survey

- For example, the number of employees who are managers has jumped 4.7% or 77,000 between the first quarter of 1997 and the first quarter of 1998, compared with overall job growth of 3.0% during this period. The number of people working in service jobs also increased during this time, jumping by 3.4% or 50,000. Many blue-collar occupations have also increased.
- By industry, growth has been concentrated in manufacturing, where 131,000 (6.8%) more jobs have been added. Employment in business services (63,000 or 10.1%) and accommodation & food services (58,000 or 7.8%) has also increased substantially.

Within industries, what employees make is sometimes very different depending upon their occupation. For example, in manufacturing there is a very large difference in the average wage of employees working full-time as managers (\$979 per week) and the employees working on the floor (\$604). It is also true that people with similar occupations will earn different amounts in different industries.

For example, at \$567 per week, those managing in the food and accommodation industry tend to make much less than the above-mentioned managers in manufacturing. For that reason, to get the fullest sense of whether the jobs that were recently created were high-paying, one should look at which occupations *within* each industry were growing and which were not.

Between the first quarter of 1997 and the first quarter of 1998, almost all of the major industry/occupation groups that gained employment were groups where wages are relatively high. The only exception to this was an increase in the number of full and part-time service workers in accommodation and food industry whose average wages are well below the average for all workers.

- Manufacturing firms have been busy hiring full-time blue-collar workers, employees who have a wage which is somewhat higher than average. Manufacturers also added more full-time natural science workers (engineers, computer programmers and others), also high paying fields.

Table 6
Top occupation/industry employment gainers and losers, 1st quarter 1997 to 1st quarter 1998, Canada¹

	Change in employment 1 st quarter 97 to 1 st quarter 98	Percentage change in employment 1 st quarter 97 to 1 st quarter 98	Average weekly wage in 1997	Difference in average wage from overall average
	#	%	\$	
Employees in all occupation/industry groups	387,100	3.5	574	-
Top gainers:				
Full-time product fabricators in manufacturing	49,500	8.6	588	14
Full-time service workers in accommodation and food	33,100	11.5	339	-235
Full-time managers in retail and wholesale trade	30,600	10.9	721	147
Full-time transportation equipment operators in TCOU ²	25,400	11.9	678	104
Full-time machinists in manufacturing	24,700	16.8	646	72
Full-time managers in business services	24,300	18.1	869	295
Part-time service workers in accommodation and food	19,300	6.7	127	-447
Full-time managers in TCOU ²	18,800	17.7	965	391
Full-time natural science workers in manufacturing	18,300	15.4	899	325
Full-time clerical workers in manufacturing	17,400	10.7	550	-24
Top losers:				
Part-time salespeople in retail and wholesale trade	-21,200	-7.8	139	-435
Full-time service workers in educational services	-16,100	-26.4	542	-32
Part-time medical workers in health and social services	-15,900	-8.5	361	-213
Full-time "other" craftspeople in manufacturing	-10,800	-13.5	620	46
Part-time clerical workers in finance, insurance and real estate	-10,100	-15.8	216	-358
Part-time clerical workers in retail and wholesale trade	-9,900	-5.8	154	-420
Part-time material handlers in retail and wholesale trade	-8,400	-14.5	129	-445

Source: Labour Force Survey

¹ To be considered a gainer or a loser, the percentage change in employment in these groups needed to exceed the sample error.

² TCOU: Transportation, communications and other utilities.

- In transportation, communication and other utilities, one of the largest sources of industrial growth recently, employers added more full-time transportation equipment operators (e.g. truck drivers) and managers, whose average weekly wages were \$104 and \$391 higher than the average for all employees.
- Full-time managers were also added in retail & wholesale trade as well as business services. Even in trade, managerial wages are higher than the average for all employees.

To add to the positive nature of the recent job growth, the types of jobs that were lost between early 1997 and early 1998 were generally of lower quality as measured by average weekly earnings. Of the top industry/occupation groups that lost employees, only full-time “other” craftspeople in manufacturing are well paid. The rest tended to be in part-time or low-wage service-producing jobs.

- Despite the increase in retail & wholesale trade employment, there has been a shift away from the use of part-time sales staff. Compared to the first quarter of 1997, there were 21,000 fewer of these employees who, on average, made only \$139 per week in 1997.
- There was a marked reduction in the number of part-time medical employees in the health and social services sector. Some may have increased their hours and become full-time (and better paid) workers.

One interesting question comes of this. If employment growth over the last year has been in occupations and industries that tend to pay well, on average, why did average weekly wages not rise more than 1.8% between the first quarters of 1997 and 1998? There are a couple of possible explanations for this. What has been shown above is that many newly hired employees are getting jobs where the average salary tends to be high. However, almost all new workers are entering at a starting wage that is lower than the average wage in that job. It may take some time for overall wages to rise as a result of the “good” job growth of 1997 and 1998 but at least new workers have created a beachhead.

Secondly, because of their size, employment growth in above-mentioned accommodation and food categories would weigh heavily in the overall average weekly wage change, dampening its increase. Full-time product fabricators working in manufacturing, who made only slightly more than average, would also have kept the overall weekly wage from a large change. Similarly, there were many smaller increases, ones that did not make the top gainer list, in occupations and industries where the average wage was close to average or even below.

Provincial and regional wages

Across the country, labour markets differ greatly. In some regions, compared to demand, the supply of labour is relatively small (e.g. Alberta) while in other areas of the country, like the Atlantic provinces, the market is quite slack.

How much do people make in the major labour markets across the country? In 1997, there was significant variation in average wages by province and city, likely a reflection of past and present labour market demand and supply conditions and regional living costs. Interestingly, the type of industries dominant in a particular region (e.g. manufacturing in Ontario or accommodation and food in Prince Edward Island) appears to have less of an effect than one might expect. Compared to low-wage areas of the country, high-wage regions tend to be characterized by higher wages in all industries.

- With an average weekly wage of \$614 in 1997, employees in British Columbia tended to make more than workers in other parts of the country. At \$605,

Ontario was the only other province where the average wage was higher than the national average (\$574).

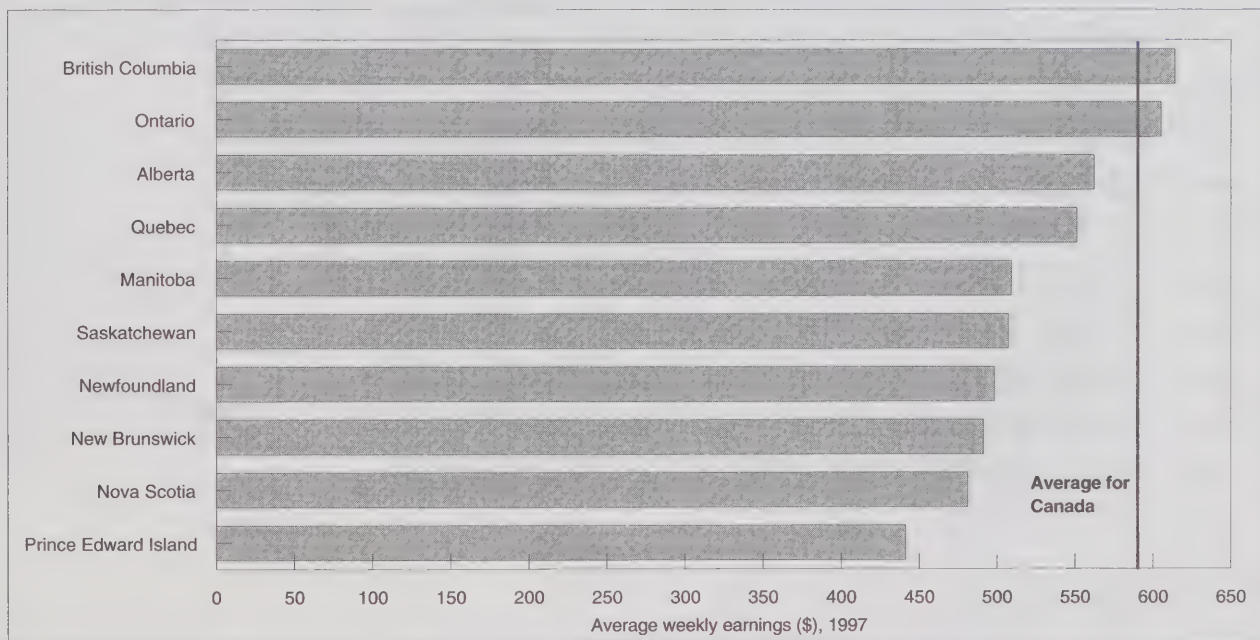
- Average weekly wages were lowest in Prince Edward Island (\$441). Average wages were also relatively low in the other three Atlantic provinces.

The mix of industries varies from region to region in Canada. For example, in Ontario 21% of employees worked in manufacturing in 1997. Outside of Ontario, only 16% of employees worked in this industry. On Prince Edward Island, where tourism is particularly important, the percentage working in low-wage accommodation and food (8%) was slightly higher than in the rest of the country (7%).

One might expect such differences to have an impact on the average provincial wage. After all, if manufacturing workers are relatively high-paid and there were plenty of manufacturing jobs, it would be logical to assume that this will put upward pressure on the overall average wage.

Chart 19

Average wage highest in British Columbia, lowest in Prince Edward Island



Source: Labour Force Survey

- If Ontario workers were distributed amongst the industries common in the rest of the country, for example, their average wage would be \$602 instead of \$605. On Prince Edward Island, the average wage would be slightly higher. The varying industrial mix across regions, however, may have a less quantifiable (but still important) impact on the overall average wage in that province. The dominance of a particular high-paying industry in a region can cause firms in other industries to raise the wage they pay to their workers or face high attrition and recruiting difficulties.
- This may help explain why average wages tend to be higher than normal in all industries in a province like Ontario with its relatively large number of well-paying manufacturing firms. At the same time, in the Atlantic provinces, workers in almost every industry made less than their counterparts in the same industries elsewhere. For example, construction workers in the Atlantic made 6% to 25% less than construction workers in the rest of the country.

Average weekly wage by city

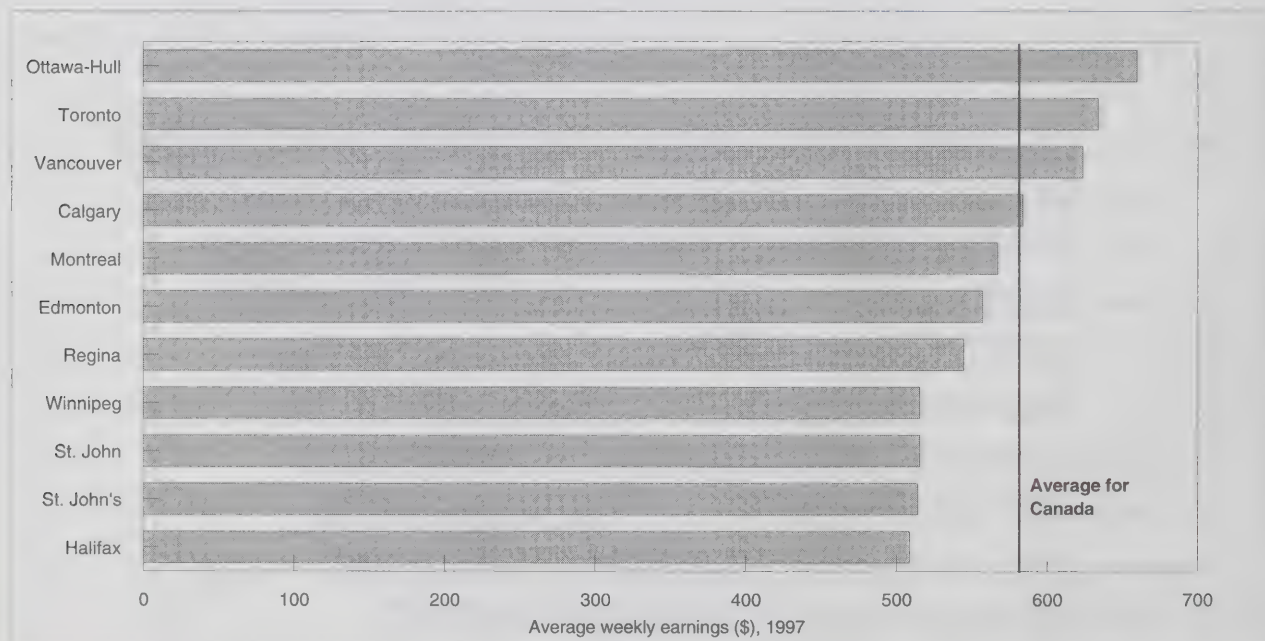
Like the average weekly provincial wage, there is considerable variation at the census metropolitan area (CMA) level. After all, the results by CMA are reflective of the provincial results and vice-versa. Of the CMAs studied, Ottawa-Hull, Toronto and Vancouver had the highest average wage, not surprising given the high average wages reported above for British Columbia and Ontario.¹

- In Ottawa-Hull, employees made an average of \$650 in 1997, 13% more than the average Canadian worker. Employees in Toronto and Vancouver, meanwhile, earned \$634 and \$624 respectively.
- At the other end of the scale were workers in the three Atlantic CMA studied: Halifax (\$506), St. John's, Newfoundland (\$514) and St. John, New Brunswick (\$515).

¹ Differences in wage rates between CMAs may reflect, at least in part, differences in the cost of living.

Chart 20

Average weekly wages highest in Ottawa-Hull, Toronto and Vancouver



Source: Labour Force Survey

Table 7
Average weekly wage by industry, occupation and province, annual average 1997

	Canada	New- found- land	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunsw- wick	Quebec	Ontario	Mani- toba	Saskat- chewan	Alberta	British Columbia
Average weekly wage rate (\$)											
All industries/occupations	574	498	440	481	491	551	606	509	507	562	614
Agriculture	376	331	384	300	339	343	397	387	334	415	376
Other primary	824	810	524	650	639	718	846	815	793	897	877
Manufacturing	648	543	433	561	552	597	687	539	564	626	732
Construction	655	611	489	559	561	656	691	585	564	626	665
Utilities	843	694	614	668	714	815	902	734	757	823	873
Transportation, storage, communications	674	617	537	588	591	650	685	632	643	684	741
Trade	436	328	333	346	371	415	448	417	385	441	498
Finance, insurance and real estate	626	529	471	525	465	595	682	531	559	587	600
Business services	642	565	486	494	459	617	662	535	526	665	687
Educational services	702	617	628	597	614	660	771	632	620	649	732
Health & social services	538	449	442	448	472	530	566	474	485	497	603
Accommodation & food services	273	241	221	244	227	282	270	224	217	257	319
Other services	403	286	311	300	310	406	422	356	328	398	420
Public administration	722	605	610	660	637	693	764	668	667	685	792
Average wage if industry distribution same as that outside province	574	488	442	482	483	547	602	511	507	558	627
Managerial & professional	751	643	598	627	643	714	806	658	662	728	781
Management & administrative	827	703	655	684	696	788	888	742	728	791	840
Teaching and related	741	678	634	657	650	689	811	669	663	681	773
Medicine and health	593	503	496	508	560	570	611	520	546	582	691
Other professional	734	649	566	603	620	716	772	632	646	733	749
Clerical & related	427	346	368	358	370	424	446	399	356	398	459
Sales	424	305	294	314	353	410	446	378	349	418	466
Service	341	305	270	309	303	345	352	295	298	310	373
Primary occupations	546	676	410	499	479	504	497	527	520	631	622
Processing, machining & fabricating	603	524	424	535	536	546	629	522	545	608	712
Construction	685	612	485	594	587	716	712	612	614	643	717
Transport equipment operating	592	587	499	547	567	550	588	557	583	625	684
Material handling & other crafts	503	401	377	435	460	487	495	461	438	524	620
Average wage if occupation distribution same as that outside province	574	496	448	489	501	552	597	512	507	557	625

Source: Labour Force Survey

Minimum wage workers

With some exceptions, the minimum wage¹ is the legal limit for low wages. While some employees are legally paid below this norm, in general, those making the minimum wage receive the lowest hourly rate in their respective province. While a person's hourly wage can be an important indicator of economic well being, it is important to note that some low-wage workers may compensate by working long hours or by taking on second jobs. As well, they may have other sources of income or personal wealth.

The following is a profile of workers making the general minimum wage or less (hereby termed "minimum wage workers"). Specifically, it outlines the number of minimum wage workers by province, age, sex, student and family status as well as by part-time/full-time work and industry.

The minimum wage is set by the provinces. In the first quarter of 1998, it varied from \$5 in Alberta to \$7 in British Columbia, with most provinces having a minimum wage between \$5 and \$6. The minimum wage changed in five provinces in 1997 and 1998 (Nova Scotia, Newfoundland, Prince Edward Island, Quebec and British Colum-

bia). Previously, there was a minimum wage that was set federally which applied to workers covered by the Canada Labour Code. Beginning in 1997, the federal minimum wage was tied to the provincial minimum wage in which the employee works.

- In the first quarter of 1998, 545,000 workers, or 4.8% of the total, worked for minimum wage or less.
- The percentage of employees receiving the minimum wage or less (9.1%) was highest in Newfoundland, yet that province had the second lowest minimum wage in Canada. In Alberta, where the minimum wage was the lowest, there were relatively few minimum wage workers (2.6%).
- Alberta's unemployment rate (5.9% in the first quarter of 1998) was low in relation to Newfoundland's (18.9% in the first quarter of 1998), which explains in part why a greater proportion of Newfoundland workers earned the minimum wage or less. Workers in Alberta have greater bargaining power, due to their more numerous work opportunities.

Table 8
General minimum hourly wage by province

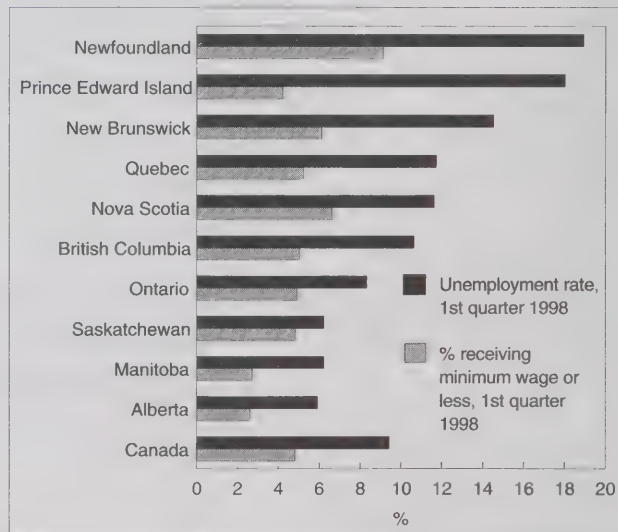
Province	Minimum wage	Date
Newfoundland	\$5.00	1 st September 1996
	\$5.25	1 st April 1997
Prince Edward Island	\$5.15	1 st September 1996
	\$5.40	1 st September 1997
Nova Scotia	\$5.35	1 st October 1996
	\$5.50	1 st February 1997
New Brunswick	\$5.50	1 st July 1996
Quebec	\$6.70	1 st October 1996
	\$6.80	1 st October 1997
Ontario	\$6.85	1 st January 1995
Manitoba	\$5.40	1 st January 1996
Saskatchewan	\$5.60	1 st December 1996
Alberta	\$5.00	1 st April 1992
British Columbia	\$7.00	1 st October 1995
	\$7.15	1 st April 1998

Source: Provincial ministries of labour

1 In the following, the term "minimum wage" refers to the general minimum wage determined by each province.

Chart 21

In general, provinces with a high unemployment rate tend to have a greater percentage of minimum wage workers



Source: Labour Force Survey

Table 9
Number of minimum wage workers by province, 1st quarter 1998

	Number of employees		Percentage of total employees
	Total	Minimum wage or less	Minimum wage or less
	'000		%
Canada	11,367.3	544.9	4.8
Newfoundland	147.9	13.5	9.1
Prince Edward Island	43.1	1.8	4.2
Nova Scotia	324.4	21.4	6.6
New Brunswick	253.1	15.3	6.1
Quebec	2,671.1	138.6	5.2
Ontario	4,559.1	225.0	4.9
Manitoba	440.2	12.1	2.7
Saskatchewan	341.8	16.3	4.8
Alberta	1,172.3	30.7	2.6
British Columbia	1,414.4	70.1	5.0

Source: Labour Force Survey

It might seem that the higher the unemployment rate, the greater the proportion of workers receiving the minimum wage or less. However, this is not always the case as demonstrated in Prince Edward Island: Prince Edward Island had the second highest unemployment rate in Canada in the first quarter of 1998, while the proportion of its employees who were minimum wage workers was below the Canadian average.

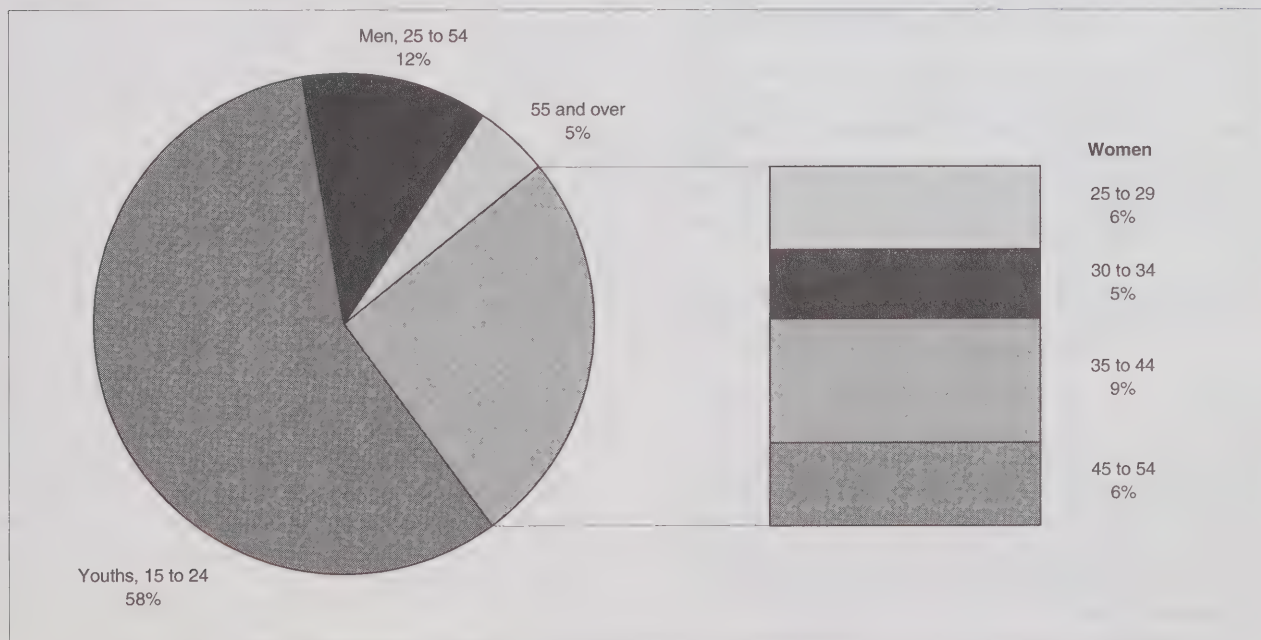
Who is working for minimum wage?

Youths

- In the first quarter of 1998, more than half (58% or 316,000) of minimum wage workers were youths 15 to 24 years old, the large majority of whom were students attending school full-time. Some of the young, non-student minimum wage workers may have lacked the job experience or education required to command higher wages. Others may still have had the same job as when they were in school, waiting to find longer-term employment related to their field of study.
- Among students working at the minimum wage, 155,000 were between 15 and 19 years of age and lived with their parents. This group represented 29% of all minimum wage workers.

Chart 22

More than half of employees paid the minimum wage are youths 15 to 24 years old



Source: Labour Force Survey, 1st quarter of 1988

Minimum wage workers

- Approximately 68,000 youths living with their parents were not in school and worked for minimum wage or less, 13% of all minimum wage workers.

For the summer period (May to August), it is possible to categorize young respondents to the Labour Force Survey as "returning students" (ie. full-time student during the academic year and intending to return to school full-time in September). Of course, some of these full-time students continue to work full-time or part-time during the academic year.

- Students working in the summer were more likely to be working for minimum wage than other youths. While only 43% of all youths can be classified as "summer students" between May and August 1997, they made up 67% of all young minimum wage workers.
- A further 24% of young minimum wage workers were not full time students prior to the summer of 1997.

Women

More women worked for minimum wage than men, whereas in the workforce as a whole, the proportion of men was greater.

- In the first quarter of 1998, more than two-thirds (68%) of 25-54 year old minimum wage workers were women.
- Whereas among students, the proportion of men and women was almost identical (women represent 52%), 65% of non-student minimum wage workers were women.

A number of women give priority to raising their children and other family responsibilities and decide to work part-time, often at a job that is not well paid. As well, when they get older and are better able to fully participate in the labour market, the data suggest that many women may "re-enter" into low-wage jobs.

- There were 80,000 women aged 35 to 54 who received no more than the minimum wage, compared to 33,000 men in the same age group.

Families

As one might expect given the large number of youth minimum wage workers, about half (286,000) of minimum wage workers in the first quarter of 1998 lived with their parents. As mentioned above, most of this group were youths attending school full-time. There were, however, 24,000 people 25 and over who were not in school, lived with their parents and received minimum wage or less for their main job.

Table 10
Number of minimum wage workers by age and sex,
1st quarter 1998, Canada

	Number of employees		Percentage	
	Total	Minimum wage or less	Total	Minimum wage or less
	'000		%	
Both sexes				
15 and over	11,367.3	544.9	100.0	100.0
15-16 years	109.2	50.7	1.0	9.3
17 to 19 years	463.3	145.6	4.1	26.7
20 to 24 years	1,148.6	120.0	10.1	22.0
25 to 29 years	1,476.6	49.1	13.0	9.0
30 to 34 years	1,613.1	40.2	14.2	7.4
35 to 44 years	3,304.3	67.3	29.1	12.4
45 to 54 years	2,364.9	45.5	20.8	8.3
55 to 64 years	808.7	22.7	7.1	4.2
65 and over	78.6	3.7	0.7	0.7
Men				
15 and over	5,899.9	220.5	100.0	100.0
15-16 years	57.0	26.7	1.0	12.1
17 to 19 years	234.6	68.0	4.0	30.8
20 to 24 years	584.8	51.0	9.9	23.1
25 to 29 years	756.7	17.2	12.8	7.8
30 to 34 years	853.9	14.7	14.5	6.7
35 to 44 years	1,701.7	19.2	28.8	8.7
45 to 54 years	1,205.0	13.5	20.4	6.1
55 to 64 years	453.4	8.1	7.7	3.7
65 and over	52.9	2.2	0.9	1.0
Women				
15 and over	5,467.4	324.4	100.0	100.0
15-16 years	52.1	24.0	1.0	7.4
17 to 19 years	228.7	77.7	4.2	23.9
20 to 24 years	563.8	69.0	10.3	21.3
25 to 29 years	719.9	32.0	13.2	9.9
30 to 34 years	759.2	25.5	13.9	7.9
35 to 44 years	1,602.6	48.2	29.3	14.8
45 to 54 years	1,160.0	32.0	21.2	9.9
55 to 64 years	355.3	14.7	6.5	4.5
65 and over	25.7	1.6	0.5	0.5

Source: Labour Force Survey

- In addition, there were also 168,000 minimum wage earners (31% of the total) who were married or living together as a couple. For the majority of these workers, the spouse worked for more than the minimum wage. This was probably the case, for example, with women who decided to work part-time while looking after their children.

Table 11
Number of minimum wage workers by full-time, part-time and summer student status, sex, Canada

	Number of employees		Percentage	
	Total	Minimum wage or less	Total	Minimum wage or less
	'000		%	
During the school year (1st quarter 1998)				
Total				
Both sexes	11,367.3	544.9	100.0	100.0
Men	5,899.9	220.5	51.9	40.5
Women	5,467.4	324.4	48.1	59.5
Non-students				
Both sexes	10,261.3	325.4	90.3	59.7
Men	5,384.6	115.1	47.4	21.1
Women	4,876.7	210.3	42.9	38.6
Full-time students				
Both sexes	746.4	201.8	6.6	37.0
Men	356.9	98.3	3.1	18.0
Women	389.4	103.5	3.4	19.0
Part-time students				
Both sexes	359.6	17.7	3.2	3.2
Men	158.4	7.0	1.4	1.3
Women	201.3	10.6	1.8	1.9
Summer months (May-August 1997)				
Total 15 to 24				
Both sexes	2,096.1	405.1	100.0	100.0
Men	1,105.7	183.7	52.7	45.3
Women	990.4	221.4	47.3	54.7
Full-time non-students				
Both sexes	965.6	96.5	46.1	23.8
Men	542.5	43.0	25.9	10.6
Women	423.1	53.5	20.2	13.2
Full-time students returning in September				
Both sexes	908.4	269.3	43.3	66.5
Men	444.9	122.9	21.2	30.3
Women	463.5	146.4	22.1	36.1
Full-time students unsure of returning in September				
Both sexes	58.7	13.4	2.8	3.3
Men	34.3	7.0	1.6	1.7
Women	24.4	6.5	1.2	1.6
Full-time students not returning in September				
Both sexes	163.4	25.8	7.8	6.4
Men	83.9	10.8	4.0	2.7
Women	79.4	15.0	3.8	3.7

Source: Labour Force Survey

- There were 76,000 minimum wage earners who had a family but no spouse or who had a spouse who was not working 14% of all minimum wage workers. About 8% (46,000) of minimum wage earners had spouses who were not working. There were a further 31,000 (6% of all minimum wage workers) minimum wage workers who were responsible for the family and had no spouse, 89% of whom had at least one child under 18 years of age living at home.
- Lastly, there were 60,000 persons earning the minimum wage or less who lived alone or with non-relatives. Among those who lived alone, 63% were between 25 and 54 years of age, whereas among those living with non-relatives, the majority were 15 to 24 years old. This is probably a result of the phenomenon of "doubling-up" among young persons, especially students.

Types of minimum wage jobs

Full-time/part-time

Minimum wage workers were more likely than other employees to be working part-time. Whereas the vast majority of jobs held by wage earners as a group were full-time (81%), nearly two-thirds (62%) of workers receiving the minimum wage or less had a part-time job.

- Overall, minimum wage employees represented 5% of all workers, whereas minimum wage part-timers represented 16% of all part-time workers.

As noted above, women were more likely than men to work at the minimum wage or less. They were also more likely to work part-time.

- There were 203,000 women working part-time at or below the minimum wage in the 1st quarter of 1998, representing 37% of all minimum wage workers.

Workers at minimum wage concentrated in a few industries

Workers receiving the minimum wage are concentrated in certain industries. The restaurant industry and retail trade accounted for the majority (55%) of workers receiving the minimum wage or less. Many youths work in these two industries, which are characterised by a low level of unionization and high employee turnover. Often, employees do not remain in their jobs long enough to receive many wage increases.

Minimum wage workers

Table 12

Minimum wage workers by family status, 1st quarter 1998, Canada

	Number of employees	% of the total
	'000	%
Minimum wage earners	544.9	100.0
Minimum wage earner member of couple	168.1	30.9
Spouse not employed	45.8	8.4
Spouse unemployed	14.4	2.6
Spouse not in the labour force	31.4	5.8
Less than 55 years	22.2	4.1
55 years and over	9.3	1.7
Spouse employed	122.3	22.5
Spouse making minimum wage or less	7.9	1.4
Spouse making greater than minimum wage	90.4	16.6
Spouse self-employed	24.1	4.4
Minimum wage earner is head of family, no spouse present	30.5	5.6
Youngest child is less than 18 years	27.1	5.0
No children or youngest child 18 or older	3.4	0.6
Minimum wage earner is son, daughter or other relative living with family	286.2	52.5
15 to 19, in school	155.1	28.5
15 to 19, not in school	30.0	5.5
20 to 24, in school	36.3	6.7
20 to 24, not in school	38.2	7.0
25 or over, in school	3.1	0.6
25 or over, not in school	23.6	4.3
Minimum wage earner living unattached to family	60.0	11.0
Living alone	30.9	5.7
15 to 24	7.6	1.4
25 to 54	19.5	3.6
55 and over	3.8	0.7
Living with non-relatives	29.2	5.4
15 to 24	15.8	2.9
25 to 54	12.2	2.2
55 and over	--	--

Source: Labour Force Survey

In summary

Overall, there are more young people, more women, more students and more part-time workers among minimum wage workers. These workers are primarily concentrated in the restaurant and retail trade industries.

Among such workers, the fact that 58% were under 25 years of age tells us that these wages are due in part to a lack of work experience. Also, some of these young persons may not have had a job related to their training, knowledge and skills.

Of the minimum wage earners aged 25-54 in the first quarter of 1998, 68% are women. These women accounted for 25% of all minimum wage earners. Women worked part-time more than men. However, compared to men, women were more likely to work part-time out of choice rather than necessity. Among female workers in the core age group, 28% chose part-time work and 24% did so in order to take care of children. Only 1.4% of men in this age group worked part-time in order to take care of children.

Men in the main age group represented 12% of all workers paid the minimum wage. Male minimum wage workers tended to be younger than the average worker.

Among workers who received the minimum wage at their main job, 14% were the sole employed family providers, either because they had no spouse or because their spouse was unemployed.

Table 13

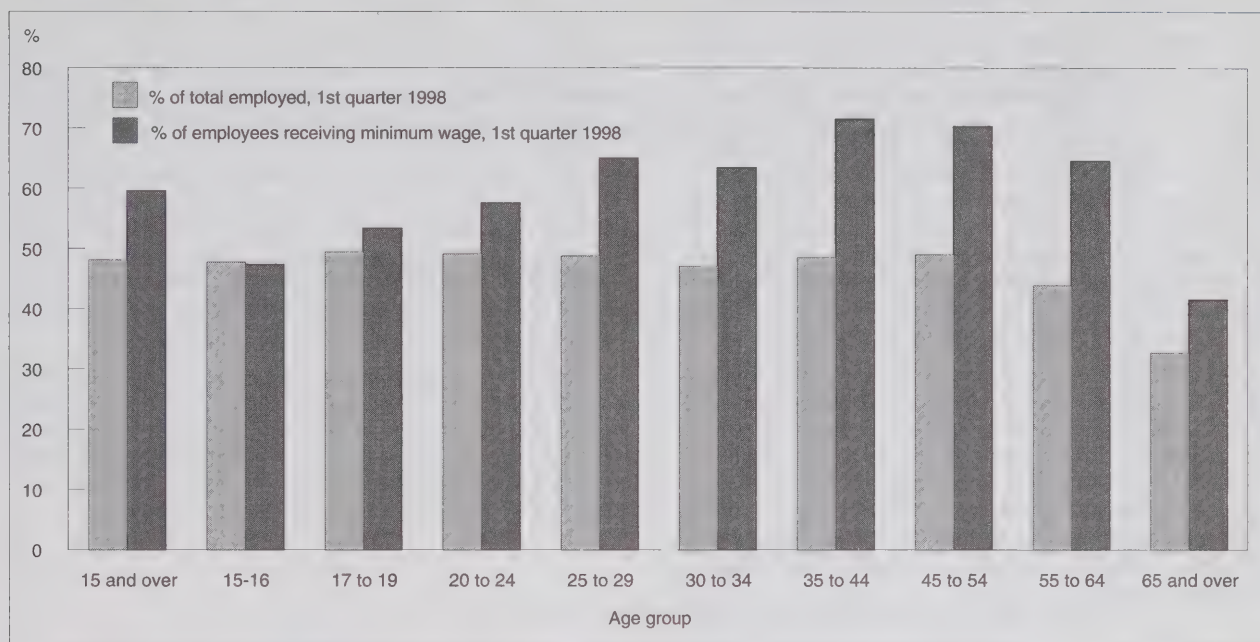
Minimum wage workers, full-time and part-time, 1st quarter 1998, Canada

	Number of employees		Percentage	
	Total	Minimum wage or less	Total	Minimum wage or less
	'000		%	
Total				
Both sexes	11,367.3	544.9	100.0	100.0
Men	5,899.9	220.5	51.9	40.5
Women	5,467.4	324.4	48.1	59.5
Full-time				
Both sexes	9,197.6	206.7	80.9	37.9
Men	5,267.2	85.6	46.3	15.7
Women	3,930.4	121.2	34.6	22.2
Part-time				
Both sexes	2,169.7	338.1	19.1	62.1
Men	632.7	134.9	5.6	24.8
Women	1,537.0	203.2	13.5	37.3

Source: Labour Force Survey

Chart 23

In Canada, women aged 17 and over are more likely than men to work at the minimum wage



Source: Labour Force Survey

Table 14

Number of workers paid the minimum wage or less by type of industry, 1st quarter 1998, Canada

	Number of employees		Percentage	
	Total	Minimum wage or less	Total	Minimum wages or less
	'000		%	
Total	11,367.3	544.9	100.0	100.0
Agriculture	110.0	13.2	1.0	2.4
Other primary	221.2	3.0	1.9	0.5
Manufacturing	2,067.6	36.8	18.2	6.8
Construction	384.3	5.0	3.4	0.9
Transportation, communications and other utilities	913.8	14.0	8.0	2.6
Wholesale trade	539.1	10.2	4.7	1.9
Retail trade	1,365.1	148.1	12.0	27.2
Finance, insurance and real estate	676.0	16.9	5.9	3.1
Business services and other services	1,351.4	83.9	11.9	15.4
Government services	777.8	9.5	6.8	1.7
Education, health and social services	2,154.7	37.9	19.0	7.0
Accommodation	157.7	13.7	1.4	2.5
Beverage and food services	648.6	152.7	5.7	28.0

Source: Labour Force Survey

A methodology note on the minimum wage

The minimum wage changed in four provinces in 1997. Was the impact felt immediately? The changes in Prince Edward Island and Quebec occurred late enough in the year to be able to capture the effect of this change on the distribution of workers by wage level. In Charts 24 and 25, these changes appear to be gradual. Some employers may have phased-in the new standard slowly, over several months. However, the slow transition that appears in the chart is caused more by the structure of the survey itself. The Labour Force Survey uses a series of rotating panels for its sample design. Each household is in the sample for six months and each month one panel of households rotates out, while another rotates in.

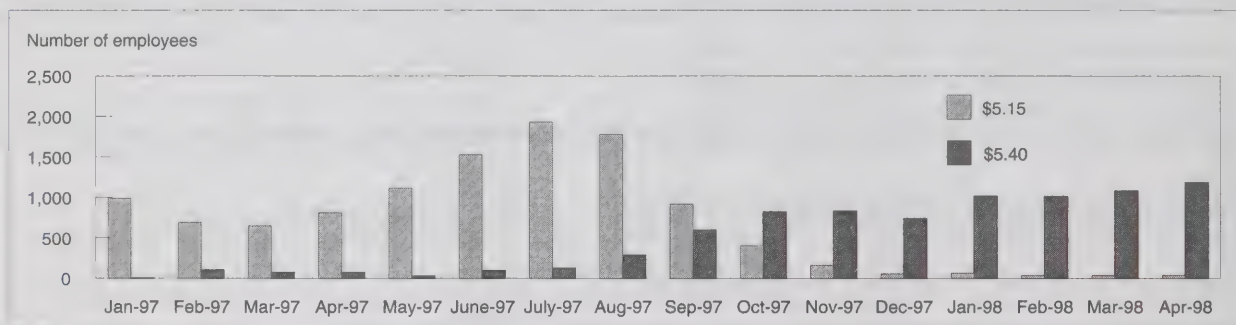
Only in the first month are respondents asked their wage, except for persons whose employment status changes over the six months. Thus, participants who entered the sample in the month prior to the change in the minimum wage will not be surveyed about their wages during the month of the change. It is therefore necessary to wait six months before having a complete sample of persons who were surveyed about their wages during or after the month of the change in the minimum wage.

One might wonder how a change in the minimum wage affects earnings and the unemployment rate, especially among youths. From Chart 25, we can see that in Quebec, the number of minimum wage workers was lower in April 98 compared to April 97. However, we can't conclude that the change in the minimum wage caused job losses. In fact, the employment decline could be due to many other factors. Among other things, the labour market or the economic conditions could have changed during this period of time. Also, it is possible that some minimum wage workers received a better increase so that they were no longer working at the minimum wage.

Looking at the distribution of employees earning less than \$10.00 an hour for the period of January 97 to April 98, there are no specific changes in the trend that could be related to the change in the minimum wage. Therefore, the movements depicted in Charts 24 and 25 do not prove that some jobs were lost because of an increase in the minimum wage.

Chart 24

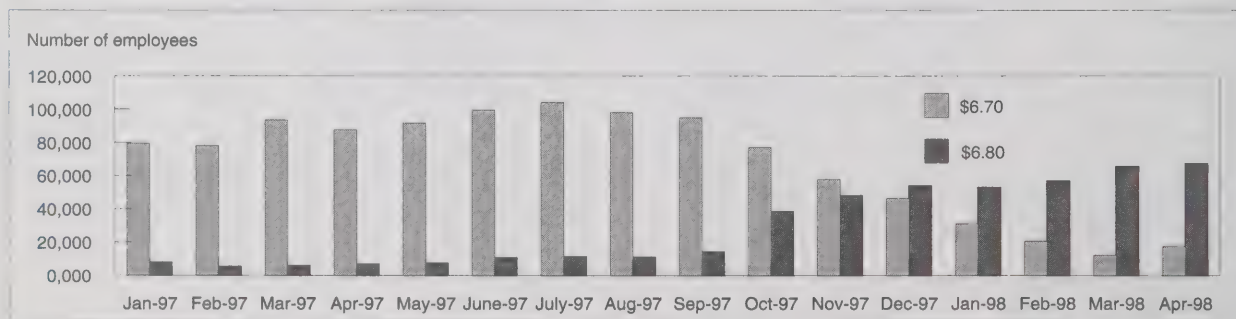
Change in minimum wage, September 1997 (from \$5.15 to \$5.40), Prince Edward Island



Source: Labour Force Survey

Chart 25

Change in minimum wage, September 1997 (from \$6.70 to \$6.80), Quebec



Source: Labour Force Survey

Definitions, data sources and survey methodology

Visit the Internet at <http://www.statcan.ca/english/concepts/labour/index.htm> for a more complete *Guide to the Labour Force Survey*

- Background and objectives
- Determining labour force status
- Concepts (including notes on changes introduced in 1997)
- Data collection
- Survey methodology
- Data processing
- Data quality
- Information products and services
- Sub-provincial geography description
- Questionnaire

The Guide is also available on the *Labour Force Historical Review* on CD-ROM (no. 71F0004XCB).

Definitions

Actual Hours Worked – Number of hours actually worked by the respondent during the reference week, including paid and unpaid hours.

Adult – People 25 years of age and older.

Average Hours Worked – Average number of hours worked per week, usual or actual, is calculated by dividing total hours by the total number of employed persons.

Also available is the average number of actual hours worked per week calculated by excluding persons who were not at work during the reference week.

Census Metropolitan Area (CMA) – Labour market area with an urbanised core (or continuously built-up area) having at least 100,000 inhabitants. A CMA is generally known by the name of the urban area forming the urbanised core.

CMAs include: (1) municipalities completely or partly inside the urbanised core; and (2) other municipalities if (a) at least 40% of the employed labour force living in the municipality works in the urbanised core (commuting flow to the urbanized core), or (b) at least 25% of the employed

labour force working in the municipality lives in the urbanised core (commuting flow from the urbanized core).

Core-age – Persons aged 25 to 54.

Earnings – See Wages

Educational Attainment – Highest level of schooling completed

Employees (private) – Those who work as employees of a private firm or business.

Employees (government or public) – Those who work for a local, provincial or federal government, for a government service or agency, a crown corporation, or a government owned public establishment such as a school or a hospital.

Employment – Employed persons are those who, during the reference week did any work for pay or profit, or had a job and were absent from work.

Employment Rate – (employment/population ratio) Number of employed persons expressed as a percentage of the population 15 years of age and over. The employment rate for a particular group (age, sex, marital status,

province, etc.) is the number employed in that group expressed as a percentage of the population for that group.

Family – The LFS identifies families according to the criteria for “Economic families”: a group of two or more persons who live in the same dwelling and who are related by blood, marriage (including common-law) or adoption. A person living alone or who is related to no one else in the dwelling where he or she lives is classified as an unattached individual.

Full-time or Part-time – Full-time employment consists of persons who usually work 30 hours or more per week at their main or only job. Part-time employment consists of persons who usually work less than 30 hours per week at their main or only job. This information is available for those currently employed or who last worked within the previous year.

Hourly Workers – Employees paid by the hour.

Gross Domestic Product (GDP) – The unduplicated value of production originating within the boundaries of Canada, regardless of the ownership of the factors of production. Gross Domestic Product can be valued either at factor cost or at market price

Industry – The general nature of the business carried out by the employer for whom the respondent works (main job only). If a person did not have a job during the survey reference week, the information is collected for the last job held, providing the person worked within the previous twelve months.

Job Tenure – The number of consecutive months or years a person has worked for the current (or, if employed within the previous twelve months, the most recent) employer. The employee may have worked in one or more occupations or in one or more locations, or have experienced periods of temporary layoff with recall and still be considered to have continuous tenure if the employer has not changed. But if a person has worked for the same employer over different periods of time, job tenure measures the most recent period of uninterrupted work.

Labour Force – Civilian non-institutional population 15 years of age and over who, during the survey reference week, were employed or unemployed. Prior to 1976, persons aged 14 and over were covered by the survey.

Labour Income – All earnings from employment of Canadian residents paid for work performed, whether in cash or in kind, and before deductions for income taxes, unemployment insurance, pensions and other social insur-

ance schemes, plus mandatory and non-mandatory employer contributions on behalf of employees for pension funds, social insurance had similar benefits. Wages and salaries also include military pay and allowances, commissions, tips and bonuses, directors' fees and taxable allowances, such as cost-of-living allowances and allowances in respect of holidays and sick leave.

Main Job – When a respondent holds more than one job or business, the job or business involving the greatest number of usual hours worked is considered to be the main job. The full or part-time status and industry and occupation information available from the survey refer to the main job, as does information for employees on wages, union status, job permanency, and workplace size.

Marital Status – Refers to the marital status reported by the respondent. No differentiation is made between married and common-law relationships, both are classified as married in the survey. The classification of single is reserved for those who have never married, otherwise, respondents are classified as either widowed or separated/divorced.

Minimum Wage – In this publication, the term “Minimum Wage” is used to mention the general minimum wage determined by each province. Some provinces use lower or higher minimum wage rates for specific groups.

Multiple Job Holder – Persons who, during the reference week, were employed in two or more jobs simultaneously. This group is sometimes referred to as “Moonlighters”.

Occupation – Refers to the kind of work persons were doing during the reference week, as determined by the kind of work reported and the description of the most important duties. For those not currently employed, information on occupation is collected for the most recent job held within the previous year.

Paid Overtime – Includes any hours worked during the reference week over and above standard or scheduled paid hours, for overtime pay or compensation (including time off in lieu).

Part-time Employment Rate – Total number of people working part-time expressed as a percentage of those who were employed.

Participation Rate – Total labour force expressed as a percentage of the population aged 15 years and over. The participation rate for a particular group (for example, women aged 25 years and over) is the labour force in that group expressed as a percentage of the population for that group.

Permanent – A permanent job is one that is expected to last as long as the employee wants it, given that business conditions permit. That is, there is no pre-determined termination date.

Population – The target population covered by the survey corresponds to all persons aged 15 years and over residing in the provinces of Canada, with the exception of the following: persons living on Indian reserves, full-time members of the regular Armed Forces, and persons living in institutions (for example, inmates of penal institutions and patients in hospitals or nursing homes who have resided in the institution for more than six months).

Reference Person – At the time of interview the respondent designates a reference person for the family. The reference person is normally an adult with responsibility for the care or support of the family. The relationship of each family member to that reference person is recorded. See also Relationship to Family Reference Person.

Relationship to Family Reference Person – Relationship of each family member to the person who has been identified as the reference person (i.e. someone with responsibility for the care or support of the family). Relationships include: self, spouse, son or daughter, grandchild, son or daughter-in-law, foster child, parent, parent-in-law, brother or sister, other relative.

Returning Students – Since a majority of students are not attending school during the summer, supplementary questions are asked from May to August to identify those who are on summer break so that their labour market situation can be monitored. Youths (aged 15 to 24) are given the status of “returning student” if they reported that they were attending school full-time in the previous March and intend to return to school full-time in the fall. Information is also available for those who were full-time students in the previous March but do not intend to return to school full-time or are unsure of their intentions.

School – Any educational establishment (primary, secondary, community college, junior college, CEGEP, university or others).

School Attendance – Establishes whether or not a respondent is attending an educational establishment. For those who are students, information is collected on the type of school, and whether enrolment is full or part-time, as designated by the educational establishment.

Self-employed – There are three types of individuals who are considered self-employed:

Working owners of incorporated businesses: Working owners of an incorporated business, farm or professional practice. This group is further subdivided into those with and without paid help.

Working owners of unincorporated businesses and other self-employed: Working owners of a business, farm or professional practice that is not incorporated and self-employed persons who do not have a business (for example, baby-sitters, newspaper carriers). This group is further subdivided into those with and without paid help.

Unpaid family workers: Persons who work without pay on a farm or in a business or professional practice owned and operated by another family member living in the same dwelling.

Student – See School Attendance and Returning Students.

Summer Employment (jobs) – Includes employed persons aged 15 to 24 who were full-time students in the preceding March, were planning to return to school in the fall and were employed in the summer months (May to August).

Supplementary Labour Income – Mandatory and non-mandatory employer contributions on behalf of employees. It includes benefits like pensions, health insurance and other welfare payments, unemployment insurance workers' compensation and Canada and Quebec pension plans.

Temporary – A temporary job has a predetermined end date, or will end as soon as a specified project is completed. Information is collected to allow the sub-classification of temporary jobs into four groups: seasonal; temporary, term or contract, including work done through a temporary help agency; casual job; and other temporary work.

Unattached Individuals – Persons who live alone or who are not related to anyone else in the household. They are excluded from the family member counts.

Unemployment – Non-working persons who, during the reference week were available for work and were either on temporary layoff, had looked for work in the past four weeks or had a job to start within the next four weeks.

Unemployment Rate – Number of unemployed persons expressed as a percentage of the labour force. The unemployment rate for a particular group (age, sex, marital status, etc.) is the number unemployed in that group expressed as a percentage of the labour force for that group.

Union Status – Employees are classified as to their union status: a) union member; b) not a member but covered by a union contract or collective agreement; or c) non-unionised.

Usual Hours Worked – Usual hours for employees refers to their normal paid or contract hours, not counting any overtime. However, the definition of usual hours remains unchanged for the self-employed and unpaid family workers.

Unpaid overtime – Refers to time spent directly on work or work-related activities over and above scheduled paid hours. These must be extra hours worked for which the respondent received no additional compensation.

Wages – Information is collected on the usual wages or salary of employees at their main job. Respondents are asked to report their wage/salary before taxes and other deductions, and include tips, commissions and bonuses. Weekly and hourly wages/salary are calculated in conjunction with usual paid work hours per week. Average hourly wages, average weekly wages, and wage distributions can then be cross-tabulated by other characteristics such as age, sex, education, occupation, and union status. Those who are paid on an hourly basis are also identified.

Workplace Size – The number of employees at the location of employment (i.e. building or compound) is collected from employees. Responses are recorded according to the following size groups: less than 20, 20 to 99, 100 to 500, more than 500. The concept of location of employment approximates the concept of establishment used by many Statistics Canada business surveys.

Youths – Individuals aged 15 to 24 years of age.

Data sources

There are a number of sources for earnings data at Statistics Canada:

Labour Force Survey (LFS)

This publication draws heavily on LFS data available on the *Labour Force Historical Review on CD-ROM, 1997* (no. 71F0004XCB), Labour Force Information (no. 71-001-

PPB) and Historical Labour Force Statistics (no. 71-201-XPB). Unpublished data are available on a cost-recovery basis. For more information, please contact Nathalie Caron at (613) 951-4160 or by e-mail at caronat@statcan.ca.

Survey of Consumer Finances (SCF)

SCF is designed to collect detailed data on the amount and sources of income of individuals, families and households. Information on earnings by age group is available from Income Statistics Division of Statistics Canada by calling (888) 297-7355 toll-free or (613) 951-7355.

Survey of Labour and Income Dynamics (SLID)

SLID is a longitudinal household survey conducted by Statistics Canada. It is designed to capture changes in the economic well-being of individuals and families over time and the determinants of their well-being. Individuals originally selected for the survey, are interviewed once or twice per year for six years, and are asked information about their labour market experiences, income and family circumstances.

The first reference year of the survey was 1993. For further information about SLID, contact Phil Giles at (613) 951-2891, e-mail: giles@statcan.ca

The Census of Population

Every five years since 1971, the Census has collected labour market information from a one in five sample of the entire population. For more information on earnings, contact John Gartley at (613) 951-6906, e-mail: gartjoh@statcan.ca.

The Survey of Employment, Payrolls and Hours (SEPH)

SEPH collects information from businesses to provide monthly estimates of payroll employees, average weekly and hourly earnings and average weekly hours for Canada, the provinces and territories at detailed industry levels. Data on average weekly hours paid, both including and excluding overtime, are available for employees paid by the hour and average standard hours of work are available for salaried employees. Average hours are calculated by taking the total hours worked and dividing by the number of employees. For more information, contact the Labour division at (613) 951-4090, e-mail: labour@statcan.ca

Small Area and Administrative Data Division

From the income tax forms submitted each year by Canadians, the Small Area and Administrative Data Division produces a wealth of economic and demographic information. Over twenty million records are processed each

year to provide the most detailed and accurate data possible. These data are matched to a number of geographic files providing clients the opportunity to request data for areas as small as a letter carrier's walk. A variety of databanks have been designed to allow for quick retrieval of information based on specific client needs.

For more information, contact Paul Francoeur at (613) 951-4743, e-mail: franpau@statcan.ca

References

Perspectives on Labour and Income, Catalogue no. 75-001-XPE

This is a quarterly publication that covers a variety of topics concerning labour and income. For more information, contact Marie Paul Robert at (613) 951-4628, e-mail: robemar@statcan.ca.

Here are all articles of the *Perspectives on Labour and Income* related to earnings and income:

Northern earnings and income by Lee Grenon, Spring 1997

Family income after separation by Diane Galarneau and Jim Sturrock, Summer 1997

Are service jobs low-paying? by Lee Grenon, Spring 1996

Do earnings rise until retirement? by Yves Saint-Pierre, Summer 1996

Dual-pensioner families by Susan Poulin, Autumn 1996

Transfer payments to families with children by Susan Crompton, Autumn 1996

Men retiring early: How are they doing? by Dave Gower, Winter 1995

Women as main wage-earners by Susan Crompton and Leslie Geran, Winter 1995

Work and low income by Susan Crompton, Summer 1995

Employment prospects for high school graduates by Susan Crompton, Autumn 1995

Labour market outcomes for university co-op graduates by Jamie Darch, Autumn 1995

Recent trends in earnings by Stephen Johnson, Autumn 1995

Adults living solo by Susan Crompton, Winter 1994

High income families by Abdul Rashid, Winter 1994

Who gets UI? By André Picard, Summer 1994

A recession for whom? by Patrick Adams and Adib Farhat, Winter 1993

Facing Retirement by Susan Crompton, Spring 1993

Investment income of Canadians by Jason Siroonian, Summer 1993

Seven decades of wage changes by Abdul Rashid, Summer 1993

A note on wage trends among unionized workers by Manon Nadeau, Autumn 1993

Hard at work by Gary L. Cohen, Spring 1992

Alimony and child support by Diane Galarneau, Summer 1992

The changing profile of dual-earner families by Raj K. Chawla, Summer 1992

On non-wage labour income by Norm Leckie and Christina Caron, Winter 1991

Dependence on government transfer payments, 1971-1989 by Raj K. Chawla, Summer 1991

Visible minorities in the Canadian labour force by Michel G. Côté, Summer 1991

Women's earnings and family incomes by Abdul Rashid, Summer 1991

Are jobs in large firms better jobs? by René Morissette, Autumn 1991

Family income inequality in the 1980s by Roger Love and Susan Poulin, Autumn 1991

Recent trends in wages by Philip Smith, Winter 1990

The graduates of '82: where are they? by Ernest B. Akyeampong, Spring 1990

Wives as primary breadwinners by Maureen Moore, Spring 1990

Male-female earnings gap among recent university graduates by Ted Wannell, Summer 1990

Work and relative poverty by John M. Evans and Raj K. Chawla, Summer 1990

The price of labour by Henry Pold and Fred Wong, Autumn 1990

Working for minimum wage by Ernest B. Akyeampong, Winter 1989

Bilingualism and earnings by Jean-Marc Lévesque, Summer 1989

Unionization and women in the service sector by Heather A. Clemenson, Autumn 1989

Other References

Finnie, R., *Differences in earnings inequality by Province, 1982-94*, Statistics Canada, *Canadian Economic Observer*, February 1998.

Finnie, R. and G. Garneau, *Earnings Patterns by Age and Sex*, Statistics Canada, *Canadian Economic Observer*, October 1997.

Morissette, René, *The Growth of Earnings Inequality in Canada*, Statistics Canada, SLID Research Paper Series, 1996, no. 8.

Picot, Garnett, *What is Happening to Earnings inequality in Canada in the 1990's?*, *Canadian Business Economics*, Fall, 1997.

Statistics Canada, *Estimates of labour income*, Catalogue no. 13F0016XPB

Statistics Canada, *Guide to the Income and Expenditure Accounts*, Catalogue no. 13-603E

Statistics Canada, *Labour Force Update: Youth and the Labour Market*, Spring 1997.

Statistics Canada, *Labour Force Update: Hours of Work*, Summer 1997.

Statistics Canada, *Labour Force Update: The Self-Employed*, Autumn 1997

Statistics Canada, *Labour Force Update: An Overview of the 1997 Labour Market*, Winter 1998.

Statistics Canada, *Labour Force Update: Older Workers*, Spring 1998

Statistics Canada, *National Economic and Financial Accounts*, Catalogue no. 13-001-XPB

Labour Force Survey Methodology

The LFS is a monthly household survey of a sample of individuals who are representative of the civilian, non-institutionalized population 15 years of age or older in Canada's ten provinces. Specifically excluded from the survey's coverage are residents of the Yukon and Northwest Territories, persons living on Indian reserves, full-time members of the Canadian Armed Forces and inmates of institutions. These groups together represent an exclusion of approximately 2% of the population aged 15 or over.

Canada's population lives in various geographic areas such as provinces and regions within provinces. For the purposes of sampling, the population in these areas is further partitioned into strata, in order to maximize the reliability of the estimates while keeping collection costs at

a minimum. Households in strata are not selected directly. Instead each stratum is divided into clusters, and then a sample of clusters is selected in the stratum. Then, in each selected cluster, a sample of households is chosen. Chosen in this fashion, the sample is representative of the population.

The number of households sampled across the country has varied over the years as a result of varying levels of funding, and improvements in the survey design. The sample size has been 52,350 households since July 1995. The sample is allocated to provinces and strata within provinces in the way that best meets the need for reliable estimates at various geographic levels. These include national, provincial, census metropolitan areas (large cities), economic regions, and employment insurance regions.

The LFS follows a rotating panel sample design, in which households remain in the sample for six consecutive months. The total sample consists of six representative sub-samples or panels, and each month a panel is replaced after completing its six month stay in the survey. Outgoing households are replaced by households in the same or a similar area. This results in a five-sixths month-to-month sample overlap, which makes the design efficient for estimating month-to-month changes. The rotation after six months prevents undue respondent burden for households that are selected for the survey.

Demographic information is obtained for all persons in a household for whom the selected dwelling is the usual place of residence. LFS information is obtained for all civilian household members 15 years of age or older. Respondent burden is minimized for the elderly (age 70 and over) by carrying forward their responses for the initial interview to the subsequent five months in survey.

Appendix

Table 15
Hourly wages by sex, education, union status, establishment size, industry, occupation and province, 1997

	Average hourly wage	Lower quartile earn less than:	Median - 50% of earners make less/more than:	Upper quartile earn more than:	Compared to lower quartile, how much more is upper quartile making?	Compared to lower quartile, how much more is upper quartile making?	Lower quartile are this much below median	Upper quartile are this much above median
	\$				%			
Age and sex								
Both sexes	15.60	9.00	13.50	19.38	10.38	115	-33	44
15 to 24 years	8.92	6.70	7.46	10.00	3.30	49	-10	34
25 and over	16.90	10.38	15.00	20.56	10.18	98	-31	37
25 to 34 years	14.95	9.64	13.17	18.00	8.36	87	-27	37
35 to 44 years	17.43	11.00	15.63	21.07	10.07	92	-30	35
45 to 54 years	18.71	11.54	16.84	23.00	11.46	99	-31	37
55 and over	17.10	10.00	14.42	20.67	10.67	107	-31	43
Men	17.10	10.00	15.20	21.35	11.35	114	-34	40
15 to 24 years	9.32	6.80	7.85	10.00	3.20	47	-13	27
25 and over	18.60	12.00	17.00	22.50	10.50	88	-29	32
25 to 34 years	15.88	10.40	14.42	19.23	8.83	85	-28	33
35 to 44 years	19.20	13.00	17.99	23.00	10.00	77	-28	28
45 to 54 years	21.23	14.20	19.53	25.00	10.80	76	-27	28
55 and over	19.16	11.54	16.67	23.00	11.46	99	-31	38
Women	13.93	8.00	11.85	16.92	8.92	112	-32	43
15 to 24 years	8.49	6.50	7.00	9.00	2.50	38	-7	29
25 and over	15.00	9.09	13.00	18.00	8.91	98	-30	38
25 to 34 years	13.92	8.74	12.00	16.54	7.80	89	-27	38
35 to 44 years	15.52	9.50	13.54	18.68	9.18	97	-30	38
45 to 54 years	15.99	10.00	14.00	19.62	9.62	96	-29	40
55 and over	14.20	8.37	11.70	16.48	8.11	97	-28	41
Sex and highest level of education								
Both sexes	15.60	9.00	13.50	19.38	10.38	115	-33	44
Less than high school	11.72	7.00	10.00	14.50	7.50	107	-30	45
High school graduate	13.81	8.20	12.00	16.95	8.75	107	-32	41
Some post secondary	13.05	7.50	11.00	16.25	8.75	117	-32	48
Post-secondary certificate or diploma	16.22	10.20	14.98	20.00	9.80	96	-32	34
University degree	21.63	14.29	20.50	27.00	12.71	89	-30	32
Men	17.10	10.00	15.20	21.35	11.35	114	-34	40
Less than high school	13.13	8.00	12.00	16.55	8.55	107	-33	38
High school graduate	15.25	9.50	14.00	19.23	9.73	102	-32	37
Some post secondary	14.31	8.00	12.38	18.82	10.82	135	-35	52
Post-secondary certificate or diploma	17.94	12.00	17.00	22.00	10.00	83	-29	29
University degree	23.49	15.63	22.56	29.74	14.11	90	-31	32
Women	13.93	8.00	11.85	16.92	8.92	112	-32	43
Less than high school	9.65	6.85	8.00	11.00	4.15	61	-14	38
High school graduate	12.28	7.50	10.53	14.65	7.15	95	-29	39
Some post secondary	11.81	7.00	10.00	14.31	7.31	104	-30	43
Post-secondary certificate or diploma	14.42	9.20	12.90	17.60	8.40	91	-29	36
University degree	19.61	12.85	19.00	24.48	11.63	91	-32	29

Appendix

Table 15

Hourly wages by sex, education, union status, establishment size, industry, occupation and province, 1997
(continued)

	Average hourly wage	Lower quartile earn less than:	Median - 50% of earners make less/more than:	Upper quartile earn more than:	Compared to lower quartile, how much more is upper quartile making?	Compared to lower quartile, how much more is upper quartile making?	Lower quartile are this much below median	Upper quartile are this much above median
			\$				%	
Sex and union status								
Both sexes	15.60	9.00	13.50	19.38	10.38	115	-33	44
Covered by collective agreement	18.53	13.40	17.50	22.00	8.60	64	-23	26
Not covered	14.09	7.61	11.00	16.48	8.87	117	-31	50
Males	17.10	10.00	15.20	21.35	11.35	114	-34	40
Covered by collective agreement	19.45	14.69	19.00	23.00	8.31	57	-23	21
Not covered	15.81	8.50	12.80	19.23	10.73	126	-34	50
Females	13.93	8.00	11.85	16.92	8.92	112	-32	43
Covered by collective agreement	17.40	12.30	16.00	20.87	8.57	70	-23	30
Not covered	12.28	7.00	9.85	14.00	7.00	100	-29	42
Workplace size								
Less than 20 employees	12.77	7.35	10.25	15.25	7.90	107	-28	49
20 to 99 employees	15.35	9.00	13.43	19.03	10.03	111	-33	42
100 to 500 employees	17.69	11.65	16.10	21.54	9.89	85	-28	34
Over 500 employees	20.59	14.85	19.85	24.04	9.19	62	-25	21
Industry								
Goods-producing industries	16.52	10.17	15.00	20.66	10.49	103	-32	38
Agriculture	9.93	7.00	8.37	11.00	4.00	57	-16	31
Other primary	19.06	12.53	18.00	22.65	10.12	81	-30	26
Utilities	22.12	16.15	20.70	25.00	8.85	55	-22	21
Manufacturing	16.30	10.50	15.00	20.19	9.69	92	-30	35
Construction	16.25	10.15	14.42	20.00	9.85	97	-30	39
Service-producing industries	15.27	8.30	12.95	18.98	10.68	129	-36	47
Transportation, storage & communication	17.22	11.32	15.84	20.00	8.68	77	-29	26
Trade	12.12	7.00	9.50	14.07	7.07	101	-26	48
Finance, insurance and real estate	16.92	10.88	14.00	19.23	8.35	77	-22	37
Education	20.73	13.70	19.23	25.64	11.94	87	-29	33
Health and social services	16.27	10.89	14.30	20.00	9.11	84	-24	40
Business and personal services	12.24	6.95	8.65	13.33	6.38	92	-20	54
Public administration	19.52	13.71	17.60	23.08	9.37	68	-22	31

Table 15

Hourly wages by sex, education, union status, establishment size, industry, occupation and province, 1997
(concluded)

	Average hourly wage	Lower quartile earn less than:	Median - 50% of earners make less/more than:	Upper quartile earn more than:	Compared to lower quartile, how much more is upper quartile making?	Compared to lower quartile, how much more is upper quartile making?	Lower quartile are this much below median	Upper quartile are this much above median
			\$				%	
Occupation								
Managerial/administrative	20.96	13.19	18.56	25.24	12.05	91	-29	36
Professional	19.88	12.98	18.68	24.04	11.06	85	-31	29
Clerical	12.70	8.50	11.73	15.22	6.72	79	-28	30
Sales	12.00	7.00	8.75	14.00	7.00	100	-20	60
Service	10.55	6.85	8.00	12.00	5.15	75	-14	50
Primary	12.93	7.50	10.60	17.00	9.50	127	-29	60
Processing	14.87	9.23	13.50	19.00	9.77	106	-32	41
Machining	16.19	12.00	15.97	20.00	8.00	67	-25	25
Product fabricating	14.99	10.00	14.50	19.88	9.88	99	-31	37
Construction	16.93	12.00	15.50	20.67	8.67	72	-23	33
Transportation equipment operating	14.27	10.00	13.00	17.00	7.00	70	-23	31
Material handling	12.15	7.50	10.00	15.00	7.50	100	-25	50
Other crafts	16.66	11.00	16.50	21.79	10.79	98	-33	32
Province								
Newfoundland	13.20	7.25	11.79	17.50	10.25	141	-39	48
Prince Edward Island	11.78	7.25	10.50	14.89	7.64	105	-31	42
Nova Scotia	12.91	7.50	11.00	16.20	8.70	116	-32	47
New Brunswick	12.97	7.55	11.84	17.00	9.46	125	-36	44
Quebec	15.36	9.00	13.74	19.50	10.50	117	-34	42
Ontario	16.32	10.00	14.87	20.73	10.73	107	-33	39
Manitoba	13.81	8.20	12.46	18.00	9.80	120	-34	44
Saskatchewan	13.63	8.00	12.00	17.58	9.58	120	-33	47
Alberta	14.76	8.76	13.00	19.00	10.25	117	-33	46
British Columbia	16.95	10.10	16.11	21.63	11.53	114	-37	34

Appendix

Table 16

Weekly earnings by sex, education, union status, establishment size, industry, occupation and province, 1997

	Average weekly earnings	Lower quartile earn less than:	Median - 50% of earners make less/more than:	Upper quartile earn more than:	Compared to lower quartile, how much more is upper quartile making?	Compared to lower quartile, how much more is upper quartile making?	Lower quartile are this much below median	Upper quartile are this much above median
	\$				%			
Age and sex								
Both sexes	574	300	500	757	457	152	-40	51
15 to 24 years	269	110	225	350	240	218	-51	56
25 and over	633	365	569	800	435	119	-36	41
25 to 34 years	561	340	500	700	360	106	-32	40
35 to 44 years	656	394	596	825	431	109	-34	38
45 to 54 years	703	404	640	900	496	123	-37	41
55 and over	623	300	525	800	500	167	-43	52
Men	672	400	620	865	465	116	-36	39
15 to 24 years	306	130	274	400	270	208	-53	46
25 and over	743	489	692	920	431	88	-29	33
25 to 34 years	633	420	586	781	361	86	-28	33
35 to 44 years	775	538	720	928	389	72	-25	29
45 to 54 years	849	577	795	1,000	423	73	-27	26
55 and over	741	428	660	920	492	115	-35	39
Women	465	231	396	596	365	158	-42	51
15 to 24 years	228	100	188	300	200	200	-47	60
25 and over	511	280	442	638	358	128	-37	44
25 to 34 years	480	275	417	592	318	116	-34	42
35 to 44 years	529	288	460	660	372	129	-37	43
45 to 54 years	546	298	480	696	399	134	-38	45
55 and over	457	214	367	571	357	167	-42	55
Sex and highest level of education								
Both sexes								
Less than high school	424	196	375	591	395	202	-48	58
High school graduate	512	280	452	666	386	138	-38	47
Some post secondary	458	210	396	623	414	197	-47	57
Post-secondary certificate or diploma	600	356	550	769	413	116	-35	40
University degree	805	490	769	1,026	536	109	-36	33
Men								
Less than high school	511	298	496	692	395	133	-40	40
High school graduate	607	370	571	788	418	113	-35	38
Some post secondary	540	280	493	760	480	171	-43	54
Post-secondary certificate or diploma	713	481	684	895	415	86	-30	31
University degree	920	609	888	1,154	545	89	-31	30
Women								
Less than high school	297	133	252	387	255	192	-47	54
High school graduate	413	220	353	525	305	139	-38	49
Some post secondary	377	168	314	501	333	198	-46	60
Post-secondary certificate or diploma	481	280	434	606	326	117	-35	40
University degree	680	400	654	894	494	123	-39	37

Table 16

Weekly earnings by sex, education, union status, establishment size, industry, occupation and province, 1997
(continued)

	Average weekly earnings	Lower quartile earn less than:	Median - 50% of earners make less/more than:	Upper quartile earn more than:	Compared to lower quartile, how much more is upper quartile making?	Compared to lower quartile, how much more is upper quartile making?	Lower quartile are this much below median	Upper quartile are this much above median
			\$				%	
Sex and union status								
Both sexes								
Covered by collective agreement	678	473	654	860	388	82	-28	31
Not covered	520	240	404	654	414	172	-41	62
Males								
Covered by collective agreement	755	575	750	920	345	60	-23	23
Not covered	627	323	529	800	477	148	-39	51
Females								
Covered by collective agreement	585	386	544	735	349	91	-29	35
Not covered	407	188	320	496	308	164	-41	55
Workplace size								
Less than 20 employees	453	220	382	600	380	173	-42	57
20 to 99 employees	568	300	500	750	450	150	-40	50
100 to 500 employees	665	414	611	836	422	102	-32	37
Over 500 employees	771	525	742	938	413	79	-29	26
Industry								
Goods-producing industries	661	410	609	840	430	105	-33	38
Agriculture	376	200	330	471	271	135	-39	43
Other primary	824	575	780	960	385	67	-26	23
Utilities	843	623	800	1,000	377	61	-22	25
Manufacturing	648	413	600	818	406	98	-31	36
Construction	654	415	600	825	410	99	-31	37
Service-producing industries	543	260	462	708	448	172	-44	53
Transportation, storage & communication	674	440	640	808	368	84	-31	26
Trade	436	195	344	560	365	187	-43	62
Finance, insurance and real estate	626	360	519	731	371	103	-31	41
Education	702	417	673	961	545	131	-38	43
Health and social services	538	312	476	674	362	116	-34	42
Business and personal services	429	168	300	500	332	198	-44	67
Public administration	722	500	669	880	380	76	-25	31

Appendix

Table 16

Weekly earnings by sex, education, union status, establishment size, industry, occupation and province, 1997
(concluded)

	Average weekly earnings	Lower quartile earn less than:	Median - 50% of earners make less/more than:	Upper quartile earn more than:	Compared to lower quartile, how much more is upper quartile making?	Compared to lower quartile, how much more is upper quartile making?	Lower quartile are this much below median	Upper quartile are this much above median
	\$				%			
Occupation								
Managerial/administrative	827	503	721	1,000	497	99	-30	39
Professional	696	404	644	885	481	119	-37	37
Clerical	427	246	400	554	308	125	-38	38
Sales	424	163	300	550	387	237	-46	83
Service	341	150	263	424	274	183	-43	62
Primary	546	294	480	750	456	155	-39	56
Processing	586	360	540	760	400	111	-33	41
Machining	655	480	640	804	324	67	-25	26
Product fabricating	597	400	582	800	400	100	-31	38
Construction	685	480	650	840	360	75	-26	29
Transportation equipment operating	592	384	570	750	366	95	-33	32
Material handling	443	240	400	600	360	150	-40	50
Other crafts	640	426	652	855	429	101	-35	31
Province								
Newfoundland	498	245	450	700	455	186	-46	56
Prince Edward Island	440	263	411	577	314	120	-36	40
Nova Scotia	481	245	423	645	400	163	-42	53
New Brunswick	491	269	450	673	404	150	-40	50
Quebec	551	306	500	731	425	139	-39	46
Ontario	606	320	560	808	488	152	-43	44
Manitoba	509	275	462	702	427	155	-40	52
Saskatchewan	507	259	450	692	434	168	-43	54
Alberta	562	300	500	762	462	154	-40	52
British Columbia	614	336	577	831	495	147	-42	44

Tableau 16
 Salaire hebdomadaire selon le sexe, le niveau de scolarité, la couverture syndicale, la taille de l'établissement, la
 branche d'activité, la profession et la province, 1997 (fin)

	Comparati- vement au quartile inférieur, combien les employés du quartile supérieur gagnent-ils de plus?	Le quartile inférieur est en dessous de la mé- diane de :	%	\$							
				Comparati- vement au quartile supérieur, combien les employés du quartile supérieur gagnent-ils de plus?	Comparati- vement au quartile supérieur, combien les employés du quartile supérieur gagnent-ils de plus?	Comparati- vement au quartile supérieur, combien les employés du quartile supérieur gagnent-ils de plus?	Comparati- vement au quartile supérieur, combien les employés du quartile supérieur gagnent-ils de plus?	Comparati- vement au quartile supérieur, combien les employés du quartile supérieur gagnent-ils de plus?	Comparati- vement au quartile supérieur, combien les employés du quartile supérieur gagnent-ils de plus?	Comparati- vement au quartile supérieur, combien les employés du quartile supérieur gagnent-ils de plus?	Comparati- vement au quartile supérieur, combien les employés du quartile supérieur gagnent-ils de plus?

Selon la profession

Direction et administration	827	503	721	1 000	497	99	-30	39
Professionnels	696	404	644	885	481	119	-37	37
Travail de bureau	427	246	400	554	308	125	-38	38
Vente	424	163	300	550	387	237	-46	83
Services	341	150	263	424	274	183	-43	62
Professions du secteur primaire	546	294	480	750	456	155	-39	56
Transformation	586	360	540	760	400	111	-33	41
Usinage	655	480	640	804	324	67	-25	26
Fabrication	597	400	582	800	400	100	-31	38
Construction	685	480	650	840	360	75	-26	29
Exploitation des transports	592	384	570	750	366	95	-33	32
Manutention	443	240	400	600	360	150	-40	50
Autres métiers	640	426	652	855	429	101	-35	31

Selon la province

Terre-Neuve	498	245	450	700	455	186	-46	56
Ile-du-Prince-Édouard	440	263	411	577	314	120	-36	40
Nouvelle-Écosse	481	245	423	645	400	163	-42	53
Nouveau-Brunswick	491	269	450	673	404	150	-40	50
Québec	551	306	500	731	425	139	-39	46
Ontario	606	320	560	808	488	152	-43	44
Manitoba	509	275	462	702	427	155	-40	52
Saskatchewan	507	259	450	692	434	168	-43	54
Alberta	562	300	500	762	462	154	-40	52
Colombie-Britannique	614	336	577	831	495	147	-42	44

Tableau 16
Salaire hebdomadaire selon le sexe, le niveau de scolarité, la couverture syndicale, la taille de l'établissement, la branche d'activité, la profession et la province, 1997 (suite)

Comparati- vement au quartile inférieur, combien les employés du quartile supérieur gagnent-ils de plus?	Comparati- vement au quartile inférieur, combien les employés du quartile supérieur gagnent-ils de plus?	\$		%	
		Le quartile supérieur est en dessous de la médiane de :	Le quartile supérieur est en dessous de la médiane de :	Le quartile supérieur est en dessous de la médiane de :	Le quartile supérieur est en dessous de la médiane de :

Couverture syndicale
et le sexe

Les deux sexes	Syn- diqués	Non syn- diqués	Hommes	Syn- diqués	Non syn- diqués	Femmes	Syn- diqués	Non syn- diqués
678	473	654	860	388	414	82	172	-28
520	240	404	654	388	414	82	172	-41
755	575	750	920	345	477	60	148	-23
627	323	529	800	477	148	91	164	-39
585	386	544	735	349	308	91	164	-29
407	188	320	496	308	308	164	164	-41
453	220	382	600	380	173	173	173	-42
568	300	500	750	450	150	150	150	-40
665	414	611	836	422	102	102	102	-32
771	525	742	938	413	79	79	79	-29

Selon la taille de
l'établissement

Industries de biens	Agriculture	Autres secteurs primaires	Services publics	Industries manufacturières	Construction	Industries de services	Transports, entreposages et communications	Commerce	Finances, assurances et affaires immobilières	Enseignement	Santé et services sociaux	Services aux entreprises et autres services	Administration publique
661	200	330	800	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600
410	200	330	800	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600
609	471	960	1 000	818	410	448	368	84	332	545	674	500	880
840	271	385	377	406	98	172	368	84	332	545	674	500	880
430	271	385	377	406	98	172	368	84	332	545	674	500	880
105	135	67	61	98	99	172	368	84	332	545	674	500	880
-33	-39	-26	-22	-31	-31	-44	-31	-43	-31	-38	-34	-44	-25
38	43	23	25	36	37	53	26	62	41	43	42	67	31

Selon la branche d'activité

Industries de biens	Agriculture	Autres secteurs primaires	Services publics	Industries manufacturières	Construction	Industries de services	Transports, entreposages et communications	Commerce	Finances, assurances et affaires immobilières	Enseignement	Santé et services sociaux	Services aux entreprises et autres services	Administration publique
661	200	330	800	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600
410	200	330	800	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600
609	471	960	1 000	818	410	448	368	84	332	545	674	500	880
840	271	385	377	406	98	172	368	84	332	545	674	500	880
430	271	385	377	406	98	172	368	84	332	545	674	500	880
105	135	67	61	98	99	172	368	84	332	545	674	500	880
-33	-39	-26	-22	-31	-31	-44	-31	-43	-31	-38	-34	-44	-25
38	43	23	25	36	37	53	26	62	41	43	42	67	31

Tableau 16
Salaire hebdomadaire selon le sexe, le niveau de scolarité, la couverture syndicale, la taille de l'établissement, la
branche d'activité, la profession et la province, 1997

Comparati- vement au quartile inférieur, combien les employés du quartile supérieur gagnent-ils de plus?	Le quartile inférieur est en dessous de la mé- diane de :	%	\$					Selon le groupe d'âge et le sexe				
			Les employés du quartile supérieur gagnent plus que :	Les employés du quartile supérieur gagnent plus que :	Les employés du quartile supérieur gagnent plus que :	Les employés du quartile supérieur gagnent plus que :	Les employés du quartile supérieur gagnent plus que :	Les deux sexes	Hommes	Femmes	15 à 24 ans	25 ans et plus

51	-40	152	457	757	457	152	218	51	39	672	400	620	865	465	116	208	88	29	33	29	26	39
56	-51	218	240	350	240	218	208	46	39	306	130	274	400	672	116	208	88	29	33	29	26	39
56	-36	119	435	800	435	119	208	46	39	743	489	692	920	465	116	208	88	29	33	29	26	39
40	-32	106	360	700	360	106	208	46	39	633	420	586	781	465	116	208	88	29	33	29	26	39
38	-34	109	431	825	431	109	208	46	39	775	538	720	928	465	116	208	88	29	33	29	26	39
41	-37	123	496	900	496	123	208	46	39	849	577	795	1 000	465	116	208	88	29	33	29	26	39
52	-43	167	500	800	500	167	208	46	39	465	400	620	865	465	116	208	88	29	33	29	26	39
51	-42	158	365	596	365	158	208	46	39	465	231	396	596	365	158	208	88	29	33	29	26	39
51	-47	200	200	300	200	200	208	46	39	511	280	442	638	358	128	208	88	29	33	29	26	39
44	-37	128	358	638	358	128	208	46	39	480	275	417	592	318	116	208	88	29	33	29	26	39
42	-34	116	318	592	318	116	208	46	39	529	288	460	660	372	129	208	88	29	33	29	26	39
43	-37	129	372	660	372	129	208	46	39	546	298	480	696	399	134	208	88	29	33	29	26	39
45	-38	134	399	696	399	134	208	46	39	457	214	367	571	357	167	208	88	29	33	29	26	39
55	-42	167	357	571	357	167	208	46	39	457	214	367	571	357	167	208	88	29	33	29	26	39

Le plus haut niveau de
scolarité atteint et le sexe

58	-48	202	395	591	395	202	208	46	39	424	196	375	591	395	202	208	46	39	47	47	57	40
47	-38	138	386	666	386	138	208	46	39	512	280	422	666	386	138	208	46	39	47	47	57	40
33	-36	109	536	1 026	536	109	208	46	39	600	356	550	769	413	116	208	46	39	40	40	33	30
40	-40	133	395	692	395	133	208	46	39	511	298	496	692	395	133	208	46	39	40	40	33	30
38	-35	113	418	788	418	113	208	46	39	607	370	571	788	418	113	208	46	39	40	40	33	30
54	-43	171	480	760	480	171	208	46	39	540	280	493	760	480	171	208	46	39	40	40	33	30
31	-30	86	415	895	415	86	208	46	39	713	481	684	895	415	86	208	46	39	31	31	31	30
30	-31	89	545	1 154	545	89	208	46	39	920	609	888	1 154	545	89	208	46	39	30	30	30	30
54	-47	192	255	387	255	192	208	46	39	297	133	252	387	255	192	208	46	39	54	54	54	54
49	-38	139	305	525	305	139	208	46	39	413	220	353	525	305	139	208	46	39	49	49	49	49
60	-46	198	333	501	333	198	208	46	39	377	168	314	501	333	198	208	46	39	60	60	60	60
40	-35	117	326	606	326	117	208	46	39	481	280	434	606	326	117	208	46	39	40	40	40	40
37	-39	123	494	894	494	123	208	46	39	680	400	654	894	494	123	208	46	39	37	37	37	37

Tableau 15
Salaire horaire selon le sexe, le niveau de scolarité, la couverture syndicale, la taille de l'établissement, la
branche d'activité, la profession et la province, 1997 (fin)

Comparati- vement au quartile inférieur, combien les employés du quartile supérieur est en dessous de la mé- diane de : Le	Comparati- vement au quartile inférieur, combien les employés du quartile supérieur est en dessous de la mé- diane de : Le	%	\$			
			Les employés du quartile 50 % des employés supérieurs gagnent moins que :	Médiane – employés supérieurs gagnent plus que :	Les employés du quartile supérieur gagnent plus que :	Comparati- vement au quartile inférieur, combien les employés du quartile supérieur gagnent-ils de plus?

Selon la profession

Direction et administration	20,96	13,19	18,56	25,24	12,05	91	-29	36
Professionnels	19,88	12,98	18,68	24,04	11,06	85	-31	29
Travail de bureau	12,70	8,50	11,73	15,22	6,72	79	-28	30
Vente	12,00	7,00	8,75	14,00	7,00	100	-20	60
Services	10,55	6,85	8,00	12,00	5,15	75	-14	50
Professions du secteur primaire	12,93	7,50	10,60	17,00	9,50	127	-29	60
Transformation	14,87	9,23	13,50	19,00	9,77	106	-32	41
Usinage	16,19	12,00	15,97	20,00	8,00	67	-25	25
Fabrication	14,99	10,00	14,50	19,88	9,88	99	-31	37
Construction	16,93	12,00	15,50	20,67	8,67	72	-23	33
Exploitation des transports	14,27	10,00	13,00	17,00	7,00	70	-23	31
Manutention	12,15	7,50	10,00	15,00	7,50	100	-25	50
Autres métiers	16,66	11,00	16,50	21,79	10,79	98	-33	32

Selon la province

Terre-Neuve	13,20	7,25	11,79	17,50	10,25	141	-39	48
Ile-du-Prince-Édouard	11,78	7,25	10,50	14,89	7,64	105	-31	42
Nouvelle-Écosse	12,91	7,50	11,00	16,20	8,70	116	-32	47
Nouveau-Brunswick	12,97	7,55	11,84	17,00	9,46	125	-36	44
Québec	15,36	9,00	13,74	19,50	10,50	117	-34	42
Ontario	16,32	10,00	14,87	20,73	10,73	107	-33	39
Manitoba	13,81	8,20	12,46	18,00	9,80	120	-34	44
Saskatchewan	13,63	8,00	12,00	17,58	9,58	120	-33	47
Alberta	14,76	8,76	13,00	19,00	10,25	117	-33	46
Colombie-Britannique	16,95	10,10	16,11	21,63	11,53	114	-37	34

Tableau 15
Salaire horaire selon le sexe, le niveau de scolarité, la couverture syndicale, la taille de l'établissement, la
branche d'activité, la profession et la province, 1997 (suite)

Comparati- vement au quartile inférieur, combien les employés du quartile supérieur est en dessous au-dessus de la mé- diane de :	%	\$						
		Les employés du quartile inférieur	Médiane – 50 % des employés	supérieur du quartile	supérieur du quartile	gagnent supérieur	gagnent-ils supérieur	gagnent-ils supérieur
Le quartile supérieur		Les employés	Les employés	Les employés	Les employés	Les employés	Les employés	Les employés

Couverture syndicale et le sexe

Les deux sexes	Syn- diqués	Non syn- diqués	Hommes	Syn- diqués	Non syn- diqués	Femmes	Syn- diqués	Non syn- diqués
15,60	9,00	13,40	7,61	11,00	16,48	10,38	8,60	8,87
18,53	13,40	17,50	11,00	17,50	22,00	19,38	8,60	8,87
14,09	9,00	13,40	7,61	11,00	16,48	10,38	8,60	8,87
17,10	10,00	15,20	21,35	11,35	114	114	57	126
19,45	14,69	19,00	23,00	8,31	57	57	126	126
15,81	8,50	12,80	19,23	10,73	112	112	70	100
13,93	8,00	11,85	16,92	8,92	43	43	70	100
17,40	12,30	16,00	20,87	8,57	30	30	70	100
12,28	7,00	9,85	14,00	7,00	42	42	70	100

Selon la taille de l'établissement

Moins de 20 employés	20 à 99 employés	100 à 500 employés	Plus de 500 employés	Selon la branche d'activité	Industries de biens	Agriculture	Autres secteurs primaires	Services publics	Industries manufacturières	Construction	Industries de services	Transports, entreposages et communications	Commerce	Finances, assurances et affaires immobilières	Enseignement	Santé et services sociaux	Services aux entreprises et autres services	Administration publique
12,77	7,35	10,25	15,25	7,90	10,49	4,00	10,12	8,85	9,69	9,85	10,68	8,68	7,7	101	77	84	92	68
15,35	9,00	13,43	19,03	10,03	10,12	4,00	10,12	8,85	9,69	9,85	10,68	8,68	7,7	101	77	84	92	68
17,69	11,65	16,10	21,54	9,89	10,49	4,00	10,12	8,85	9,69	9,85	10,68	8,68	7,7	101	77	84	92	68
20,59	14,85	19,85	24,04	9,19	10,49	4,00	10,12	8,85	9,69	9,85	10,68	8,68	7,7	101	77	84	92	68
16,52	10,17	15,00	20,66	10,49	10,49	4,00	10,12	8,85	9,69	9,85	10,68	8,68	7,7	101	77	84	92	68
19,93	7,00	8,37	11,00	4,00	10,49	4,00	10,12	8,85	9,69	9,85	10,68	8,68	7,7	101	77	84	92	68
9,3	7,00	8,37	11,00	4,00	10,49	4,00	10,12	8,85	9,69	9,85	10,68	8,68	7,7	101	77	84	92	68
12,53	18,00	22,65	25,00	10,12	10,49	4,00	10,12	8,85	9,69	9,85	10,68	8,68	7,7	101	77	84	92	68
16,15	20,70	25,00	25,00	8,85	10,49	4,00	10,12	8,85	9,69	9,85	10,68	8,68	7,7	101	77	84	92	68
16,30	10,50	15,00	20,19	9,69	10,49	4,00	10,12	8,85	9,69	9,85	10,68	8,68	7,7	101	77	84	92	68
16,25	10,15	14,42	20,00	9,85	10,49	4,00	10,12	8,85	9,69	9,85	10,68	8,68	7,7	101	77	84	92	68
15,27	8,30	12,95	18,98	10,68	10,49	4,00	10,12	8,85	9,69	9,85	10,68	8,68	7,7	101	77	84	92	68
17,22	11,32	15,84	20,00	8,68	10,49	4,00	10,12	8,85	9,69	9,85	10,68	8,68	7,7	101	77	84	92	68
12,12	7,00	9,50	14,07	7,07	10,49	4,00	10,12	8,85	9,69	9,85	10,68	8,68	7,7	101	77	84	92	68
16,92	10,88	14,00	19,23	8,35	10,49	4,00	10,12	8,85	9,69	9,85	10,68	8,68	7,7	101	77	84	92	68
20,73	13,70	19,23	25,64	11,94	10,49	4,00	10,12	8,85	9,69	9,85	10,68	8,68	7,7	101	77	84	92	68
16,27	10,89	14,30	20,00	9,11	10,49	4,00	10,12	8,85	9,69	9,85	10,68	8,68	7,7	101	77	84	92	68
12,24	6,95	8,65	13,33	6,38	10,49	4,00	10,12	8,85	9,69	9,85	10,68	8,68	7,7	101	77	84	92	68
19,52	13,71	17,60	23,08	9,37	10,49	4,00	10,12	8,85	9,69	9,85	10,68	8,68	7,7	101	77	84	92	68

Tableau 15
Salaire horaire selon le sexe, le niveau de scolarité, la couverture syndicale, la taille de l'établissement, la
branche d'activité, la profession et la province, 1997

	Comparati- vement au quartile inférieur, combien les employés du quartile supérieur gagnent-ils de plus?	Comparati- vement au quartile inférieur, combien les employés du quartile supérieur gagnent-ils de plus?	\$	%
Le quartile supérieur est en dessous de la médiane de :				
Le quartile supérieur est en dessous de la médiane de :				

Selon le groupe d'âge et le sexe

Les deux sexes	15,60	9,00	13,50	19,38	10,38	115	-33	44
15 à 24 ans	8,92	6,70	7,46	10,00	3,30	49	-10	34
25 ans et plus	16,90	10,38	15,00	20,56	10,18	98	-31	37
35 à 44 ans	14,95	9,64	13,17	18,00	8,36	87	-27	37
45 à 54 ans	17,43	11,00	15,63	21,07	10,07	92	-30	35
55 ans et plus	18,71	11,54	16,84	23,00	11,46	99	-31	43
Hommes	17,10	10,00	15,20	21,35	11,35	114	-34	40
15 à 24 ans	9,32	6,80	7,85	10,00	3,20	47	-13	27
25 ans et plus	18,60	12,00	17,00	22,50	10,50	88	-29	32
35 à 44 ans	15,88	10,40	14,42	19,23	8,83	85	-28	33
45 à 54 ans	19,20	13,00	17,99	23,00	10,00	77	-28	28
55 ans et plus	21,23	14,20	19,53	25,00	10,80	76	-27	28
Femmes	13,93	8,00	11,85	16,92	8,92	112	-32	43
15 à 24 ans	8,49	6,50	7,00	9,00	2,50	38	-7	29
25 ans et plus	15,00	9,09	13,00	18,00	8,91	98	-30	38
35 à 44 ans	13,92	8,74	12,00	16,54	7,80	89	-27	38
45 à 54 ans	15,99	10,00	14,00	19,62	9,62	96	-29	40
55 ans et plus	14,20	8,37	11,70	16,48	8,11	97	-28	41

Selon le plus haut niveau de scolarité atteint et le sexe

Les deux sexes	15,60	9,00	13,50	19,38	10,38	115	-33	44
Études secondaires et moins	11,72	7,00	10,00	14,50	7,50	107	-30	45
Diplôme d'études secondaire	13,81	8,20	12,00	16,95	8,75	107	-32	41
Études postsecondaires partielles	13,05	7,50	11,00	16,25	8,75	117	-32	48
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	16,22	10,20	14,98	20,00	9,80	96	-32	34
Diplôme universitaire	21,63	14,29	20,50	27,00	12,71	89	-30	32
Hommes	17,10	10,00	15,20	21,35	11,35	114	-34	40
Études secondaires et moins	13,13	8,00	12,00	16,55	8,55	107	-33	38
Diplôme d'études secondaire	15,25	9,50	14,00	19,23	9,73	102	-32	37
Études postsecondaires partielles	14,31	8,00	12,38	18,82	10,82	135	-35	52
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	17,94	12,00	17,00	22,00	10,00	83	-29	29
Diplôme universitaire	23,49	15,63	22,56	29,74	14,11	90	-31	32
Femmes	13,93	8,00	11,85	16,92	8,92	112	-32	43
Études secondaires et moins	9,65	6,85	8,00	11,00	4,15	61	-14	38
Diplôme d'études secondaire	12,28	7,50	10,53	14,65	7,15	95	-29	39
Études postsecondaires partielles	11,81	7,00	10,00	14,31	7,31	104	-30	43
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	14,42	9,20	12,90	17,60	8,40	91	-29	36
Diplôme universitaire	19,61	12,85	19,00	24,48	11,63	91	-32	29

Le travail au salaire minimum par Ernest B. Akyeampong, Hiver 1989

Le bilinguisme et le revenu du travail par Jean-Marc Lévesque, Été 1989

La syndicalisation et les femmes dans le secteur des services par Heather A. Clemenson, Automne 1989

Autres références

Finnie, R., *Différences entre les provinces sur le plan des gains de 1982 à 1994*, Statistique Canada, L'observateur économique canadien, Février 1998.

Finnie, R. and G. Garneau, *Caractéristiques des gains selon l'âge et le sexe*, Statistique Canada, L'observateur économique canadien, Octobre 1997.

Morissette, René, *La croissance de l'inégalité des revenus au Canada*, Statistique Canada, Document de recherche de l'EDTR, septembre 1996, n° 8.

Picot, Garnett, *What is Happening to Earnings inequality in Canada in the 1990's?*, Canadian Business Economics, Automne 1997.

Statistique Canada, *Comptes économiques et financiers nationaux*, N° 13-001-XPB au catalogue.

Système de comptabilité nationale, Division des comptes des revenus et des dépenses.

Statistique Canada, *Estimation du revenu du travail*, N° 13F0016XPB au catalogue

Système de comptabilité nationale, Division des comptes des revenus et des dépenses.

Système de comptabilité nationale, Division des comptes des revenus et des dépenses.

Statistique Canada, *Guide des comptes des revenus et dépenses*, N° 13-603F au catalogue.

Système de comptabilité nationale, Division des comptes des revenus et des dépenses.

Statistique Canada, *Le point sur la population active : Les jeunes et le marché du travail*, Printemps 1997.

Statistique Canada, *Le point sur la population active : Les heures de travail*, Été 1997.

Statistique Canada, *Le point sur la population active : Les travailleurs indépendants*, Automne 1997.

Statistique Canada, *Le point sur la population active : Un aperçu du marché du travail en 1997*, Hiver 1998.

Statistique Canada, *Le point sur la population active : Travailleurs âgés*, Printemps 1998.

Méthodologie de l'enquête sur la population active

L'EPA est une enquête mensuelle réalisée auprès des ménages. Son échantillon est représentatif de la population canadienne civile non institutionnalisée de 15 ans et plus. Sont spécifiquement exclus du champ de l'enquête les résidents du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, les

personnes qui vivent dans les réserves indiennes, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes et les pensionnaires d'établissements. Réunies, ces personnes exclues de l'enquête représentent environ 2 % de la population de 15 ans et plus.

La population canadienne se répartit en divers secteurs géographiques tels que les provinces et, à l'intérieur de celles-ci, les régions. Pour les besoins de l'échantillonnage, on subdivise la population de ces secteurs en strates afin d'obtenir un degré maximal de fiabilité des estimations tout en maintenant au minimum les coûts associés à la collecte. La sélection des ménages au sein des strates ne se fait pas de façon directe. On divise plutôt chaque strate en grappes, puis on sélectionne un échantillon de grappes dans la strate. Vient ensuite la sélection d'un échantillon de ménages dans chacune des grappes retenues. Prélève de cette façon, l'échantillon est représentatif de la population.

Au fil des années, le nombre de ménages sélectionnés dans l'ensemble du Canada a varié en fonction des fluctuations des niveaux de financement et des améliorations apportées à la conception de l'enquête. Depuis juillet 1995, la taille de l'échantillon est de 52 350 ménages. Cet échantillon est réparti entre les provinces et, à l'intérieur des provinces, entre les strates, de la façon qui permet de combler le mieux possible le besoin d'estimations fiables aux divers niveaux de répartition géographique. Il s'agit notamment des niveaux national et provincial, des régions métropolitaines de recensement (les grandes villes), des régions économiques et des régions définies aux fins de l'assurance-emploi.

L'EPA utilise un plan de sondage avec renouvellement de panel, suivant lequel les ménages sélectionnés restent dans l'échantillon pendant six mois consécutifs. L'échantillon complet est formé de six sous-échantillons ou panels représentatifs. Chaque mois, on remplace un panel qui fait partie de l'échantillon depuis six mois. Les ménages qui cessent de faire partie de l'échantillon sont remplacés par d'autres ménages du même secteur ou d'un secteur comparable. Il en résulte un chevauchement des cinq-sixièmes de l'échantillon d'un mois à l'autre, ce qui procure un plan de sondage efficace pour estimer les variations d'un mois à l'autre. La rotation après six mois évite d'imposer un fardeau trop lourd aux enquêtes des ménages sélectionnés aux fins de l'enquête.

On recueille des renseignements démographiques sur tous les membres du ménage pour lesquels le logement sélectionné constitue le lieu de résidence habituel. Les renseignements obtenus dans le cadre de l'EPA concernent tous les membres civils du ménage âgés de 15 ans ou plus. Pour les personnes âgées, c'est-à-dire celles de 70 ans et plus, on réduit le fardeau de l'enquête en réduisant les réponses données à l'interview initiale au cours des cinq mois suivants.

d'employés. Pour plus de renseignements, communiquez avec la Division du travail par téléphone au (613) 951-4090 ou par courrier électronique à labour@statcan.ca.

Division des données régionales et administratives (DDRA)

À partir des déclarations de revenus remplies chaque année par les Canadiens, la Division des données régionales et administratives produit des données économiques et démographiques. Plus de vingt millions de fichiers sont traités chaque année pour offrir les données les plus détaillées et les plus précises possible. De fait, ces renseignements couvrent approximativement 96 % de la population canadienne. Les données sont jumelées à un certain nombre de fichiers géographiques ce qui permet aux clients d'obtenir des données pour des régions aussi petites que des itinéraires de facteur. Diverses banques de données ont été conçues afin d'extraire rapidement des renseignements selon les besoins particuliers des utilisateurs. Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec Paul Francoeur au (613) 951-4743 ou par courrier électronique à paul@statcan.ca.

Références

L'emploi et le revenu en perspective, n° 75-001-XPF au catalogue

Cette publication analytique trimestrielle couvre un vaste éventail de sujets reliés au marché du travail et au revenu. Pour plus d'information, veuillez communiquer avec Marie-Paule Robert au (613) 951-4628, e-mail : robermar@statcan.ca.

Voici tous les articles de *L'emploi et le revenu en perspective* traitant du revenu et des gains :

Gains et revenus dans le Nord par Lee Grenon, Printemps 1997

Revenu familial après séparation par Diane Galarnreau and Jim Sturrock, Été 1997

Secteur des services : faible salaire? par Lee Grenon, Printemps 1996

Les gains augmentent-ils jusqu'à la retraite? par Yves Saint-Pierre, Été 1996

Une famille, deux pensions par Susan Poulin, Automne 1996

Paiements de transfert aux familles avec enfants par Susan Crompton, Automne 1996

Le point sur la retraite anticipée chez les hommes par Dave Gower, Hiver 1995

Les femmes comme principal soutien de famille par Susan Crompton and Leslie Geran, Hiver 1995

Travail et faible revenu par Susan Crompton, Été 1995

Perspectives d'emploi des diplômés du secondaire par Susan Crompton, Automne 1995

Les diplômés des programmes coop par Jamie Darch, Automne 1995

Évolution récente des gains par Stephen Johnson, Automne 1995

Les adultes vivant seuls par Susan Crompton, Hiver 1994

Les familles à revenu élevé par Abdul Rashid, Hiver 1994

Qui reçoit de l'assurance-chômage? Par André Picard, Été 1994

Qui subit les effets de la récession? par Patrick Adams and Adib Farhat, Hiver 1993

À l'approche de la retraite par Susan Crompton, Printemps 1993

Les revenus de placements des Canadiens par Jason Siroonian, Été 1993

L'évolution des salaires durant sept décennies par Abdul Rashid, Été 1993

L'évolution salariale des syndiqués – une note par Manon Nadeau, Automne 1993

Les «bourreaux» de travail par Gary L. Cohen, Printemps 1992

Les pensions alimentaires par Diane Galarnreau, Été 1992

L'évolution des familles comptant deux soutiens par Raj K. Chawla, Été 1992

La composante non salariale du revenu du travail par Norm Leckie and Christina Caron, Hiver 1991

Dépendance à l'égard des paiements de transfert, 1971 à 1989 par Raj K. Chawla, Été 1991

Minorités visibles dans la population active au Canada par Michel G. Côté, Été 1991

Rémunération des femmes et revenu des familles par Abdul Rashid, Été 1991

Les grandes entreprises offrent-elles de meilleurs emplois? par René Morissette, Automne 1991

Inégalité du revenu des familles dans les années 80 par Roger Love and Susan Poulin, Automne 1991

Tendances récentes des salaires par Philip Smith, Hiver 1990

Les diplômés de 1982 : que font-ils? par Ernest B. Akycampong, Printemps 1990

Les femmes comme principal soutien de famille par Maureen Moore, Printemps 1990

L'écart salarial hommes-femmes des récents diplômés d'université par Ted Wannell, Été 1990

Travail et pauvreté relative par John M. Evans and Raj K. Chawla, Été 1990

Le coût de la main-d'œuvre par Henry Pold and Fred Wong, Automne 1990

Enquête sur la population active (EPA)

La présente publication utilise principalement les données de l'EPA disponibles dans la *Revue chronologique de la population active sur CD-ROM, 1997* (n° 71F0004XCXB). Les données non publiées peuvent être obtenues contre recouvrement des coûts.

Enquête sur les finances des consommateurs (EFC)

L'Enquête sur les finances des consommateurs a pour but de recueillir des données détaillées sur le montant et la source de revenu des individus, des familles et des ménages. L'information sur les gains selon le groupe d'âge peut être obtenue à la Division de la statistique du revenu en composant le (888) 297-7355 sans frais, ou le (613) 951-7355.

Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR)

L'EDTR, conduite par Statistique Canada, est une enquête longitudinale qui est effectuée auprès des ménages. Elle vise à retracer les changements qui touchent la situation économique des personnes et des familles, au fil des ans, ainsi que les facteurs qui ont une influence déterminante à cet égard. Les personnes choisies au départ sont interviewées une ou deux fois par année, pendant six ans, en vue de recueillir des données sur leur expérience sur le marché du travail, leur revenu et leur situation familiale.

La première année de référence de l'enquête était 1993. Pour plus de renseignements au sujet de l'EDTR, veuillez communiquer avec Réjean Lasnier au (613) 951-5266, sans frais au 1-888-297-7355 ou par courrier électronique à dynamics@statcan.ca.

Recensement de la population

Le recensement, qui a lieu à tous les cinq ans depuis 1971, recueille de l'information relative au marché du travail auprès d'un ménage sur cinq. Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec Michel Côté au (613) 951-6896 ou par courrier électronique à colmic@statcan.ca.

L'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures (EERH)

L'EERH recueille des renseignements auprès des entreprises, servant principalement à fournir des estimations mensuelles pour les salariés inscrits sur la liste de paye. Les gains hebdomadaires et horaires moyens, ainsi que les heures hebdomadaires moyennes sont disponibles pour le Canada, les provinces et les territoires, selon des niveaux détaillés d'industrie. Les estimations pour les heures travaillées incluant et excluant le temps supplémentaire sont disponibles pour les salariés rémunérés à l'heure. La semaine normale de travail est disponible pour les employés. Les heures moyennes sont calculées en divisant le nombre total d'heures par le nombre

dès qu'un projet déterminé aura pris fin. Des renseignements sont recueillis pour permettre la répartition des emplois temporaires entre quatre groupes : emplois saisonniers, emplois temporaires (c'est-à-dire pour une durée déterminée ou dans le cadre d'un contrat de travail, y compris le travail effectué par le biais d'une agence de placement), emplois occasionnels et autres emplois temporaires.

Temps partiel et temps plein – L'emploi à temps partiel tient compte des personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi. L'emploi à temps plein tient compte des personnes qui travaillent habituellement 30 heures ou plus par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi. Ces données sont disponibles pour les personnes actuellement occupées ou qui ont travaillé il y a moins d'un an.

Travailleurs indépendants – Il y a trois types de travailleurs indépendants :

Propriétaires actifs d'entreprises constituées en société : propriétaires actifs d'une entreprise constituée en société, d'une exploitation agricole ou d'un bureau professionnel. Ce groupe est subdivisé en deux catégories : avec ou sans aide rémunérée.

Propriétaires actifs d'entreprises non constituées en société et autres travailleurs indépendants : propriétaires actifs d'une entreprise, d'une exploitation agricole ou d'un bureau professionnel non constitué en société et travailleurs indépendants qui n'ont pas d'entreprise (par exemple, gardien-nes d'enfants et livreurs de journaux). Ce groupe est subdivisé en deux catégories : avec ou sans aide rémunérée.

Travailleurs familiaux non rémunérés : personnes qui travaillent sans rémunération dans une entreprise, une exploitation agricole ou un bureau professionnel, pour un parent qui en est propriétaire ou exploitant et qui occupe le même logement.

Taille de l'établissement (lieu de travail) – Le nombre d'employés au lieu de travail (c'est-à-dire l'immeuble ou le chantier) est recueilli auprès des employés. Les réponses sont consignées selon les tailles suivantes : moins de 20, de 20 à 99, de 100 à 500 et plus de 500. Le concept du lieu de travail s'apparente au concept d'établissement utilisé dans de nombreuses enquêtes-entreprises réalisées par Statistique Canada

Sources des données

Voici les sources de données concernant les gains à Statistique Canada :

Personnes seules – Personnes qui vivent seules ou qui ne sont pas apparentées à une autre personne du ménage. On ne les compte pas parmi les membres de la famille.

Population – La population cible de l'enquête correspond à l'ensemble des personnes de 15 ans et plus qui résident dans les provinces du Canada, à l'exception de celles qui suivent : les personnes qui vivent dans les réserves indiennes, les membres à temps plein des Forces armées et les pensionnaires d'établissements (par exemple, les personnes détenues dans les pénitenciers et les patients d'hôpitaux ou de maisons de repos qui ont résidé dans l'établissement pendant plus de six mois).

Population active – Population civile de 15 ans et plus (à l'exclusion des pensionnaires d'établissements) qui, durant la semaine de référence de l'enquête, était occupée ou en chômage.

Produit Intérieur Brut (PIB) – Valeur sans double compte de la production réalisée à l'intérieur des frontières du Canada, sans égard à la propriété des facteurs de production. Le produit intérieur brut peut être évalué au coût des facteurs ou aux prix du marché.

Profession – Désigne le genre de travail que faisaient les personnes pendant la semaine de référence, établi à partir du genre d'emploi déclaré et de la description des tâches les plus importantes qui s'y rattachent. Si l'enquête n'avait pas d'emploi, les données portent sur le dernier emploi occupé depuis moins d'un an.

Région métropolitaine de recensement (RMR) – Zone du marché du travail d'un noyau urbanisé (ou d'une zone bâtie en continu) ayant au moins 100 000 habitants. Une RMR est généralement connue sous le nom de la région urbaine formant le noyau urbanisé.

Les RMR comprennent : (1) les municipalités incluses en totalité ou en partie dans le noyau urbanisé ; (2) d'autres municipalités si (a) au moins 40 % de la population active occupée vivant dans la municipalité travaille dans le noyau urbanisé (transport quotidien vers le noyau urbanisé) ou (b) au moins 25 % de la population active occupée travaillant dans la municipalité vit dans le noyau urbanisé (transport quotidien à partir du noyau urbanisé).

Revenu du travail – Tous les gains des résidents canadiens provenant d'un emploi, versés en espèces ou en nature, pour un travail exécuté et avant déduction des impôts sur le revenu et des cotisations à l'assurance-emploi, aux régimes de pension et aux autres régimes d'assurance sociale, plus les cotisations obligatoires ou les contributions volontaires des employeurs en faveur de leurs employés aux pensions, à l'assurance-emploi et à d'autres avantages semblables. Comprend solde et indemnités militaires, commissions, pourboires et gratifications.

cations, rémunération des directeurs et certaines allocations impossibles telles que les indemnités de vie chère, de vacances et de congé de maladie.

Revenu supplémentaire du travail – Contributions volontaires ou cotisations obligatoires des employeurs en faveur de leurs employés. Ceci inclut, entre autres, des programmes tels que les régimes de pension, les régimes d'assurance-emploi et les caisses d'indemnisation des accidents de travail.

Salaire – Des renseignements sont recueillis sur le salaire ou traitement habituel des employés à leur emploi principal. On demande aux enquêtés de déclarer leur salaire ou traitement, y compris les pourboires, les commissions et les primes, avant impôt et autres déductions. Les salaires ou traitements hebdomadaires ou horaires sont calculés conjointement avec les heures de travail par semaine habituellement payées. Les salaires horaires moyens, les salaires hebdomadaires moyens et la répartition des salaires peuvent donc faire l'objet de croisements avec d'autres variables comme l'âge, le sexe, le niveau d'instruction, la profession et le statut syndical. Les personnes qui sont rémunérées sur une base horaire sont également identifiées.

Salaire minimum – Dans cette publication, le terme «salaire minimum» représente le salaire minimum général déterminé par chaque province. Certaines provinces utilisent un tarif horaire minimum inférieur ou supérieur au tarif général pour certains groupes spécifiques.

Taux d'activité – Pourcentage de la population active totale par rapport à l'ensemble de la population de 15 ans et plus. Le taux d'activité pour un groupe donné (par exemple, les femmes âgées de 55 à 64 ans) correspond au pourcentage de la population active dans ce groupe par rapport à l'effectif total du groupe.

Taux d'emploi (rapport emploi/population) – Nombre de personnes occupées exprimé en pourcentage de la population de 15 ans et plus. Le taux d'emploi d'un groupe particulier (selon l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la province, etc.) correspond au nombre de personnes occupées dans ce groupe exprimé en pourcentage de l'effectif de ce groupe.

Taux de chômage – Nombre de chômeurs exprimé en pourcentage de la population active. Le taux de chômage pour un groupe donné (âge, sexe, état matrimonial, etc.) correspond au nombre de chômeurs dans ce groupe exprimé en pourcentage des actifs dans ce groupe.

Taux d'emploi à temps partiel – Pourcentage des personnes occupées à temps partiel par rapport à l'ensemble des personnes occupées.

Temporaire – Un emploi temporaire est un emploi dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera

ou définies par contrat, exclusion faite des heures supplémentaires. Cependant, aucune modification n'est apportée à la définition des heures habituelles des travailleurs autonomes et des travailleurs familiaux non rémunérés.

Heures supplémentaires non rémunérées – S'entend des heures consacrées directement au travail ou à des activités liées au travail en plus des heures normales de travail. Il doit s'agir d'heures supplémentaires travaillées pour lesquelles l'enquête n'a reçu aucune rémunération supplémentaire.

Heures supplémentaires rémunérées – Comprend toutes les heures travaillées durant la semaine de référence en plus des heures normales de travail, pour lesquelles il y a eu rémunération ou indemnisation (y compris les congés compensatoires).

Jeunes – Personnes âgées de 15 à 24 ans.

Lien avec la personne de référence de la famille – Lien entre les membres de la famille et la personne qui a été désignée comme «personne de référence» (soit la personne ayant la responsabilité des soins ou la charge de la famille). Les liens peuvent être les suivants : personne de référence, conjoint, fils ou fille, petit-fils ou petite-fille, gendre ou bru, enfant en tutelle, père ou mère, père ou mère du conjoint, frère ou sœur et autres.

Moyenne des heures travaillées – Le nombre moyen d'heures travaillées par semaine, habituellement ou effectivement, est obtenu en divisant le nombre total des heures travaillées par le nombre total de personnes occupées. Est également calculé le nombre moyen d'heures effectivement travaillées par semaine en excluant les personnes qui n'étaient pas au travail pendant la semaine de référence.

Niveau d'instruction – Plus haut niveau d'instruction atteint.

Permanent – Un emploi permanent est un emploi qui devrait durer aussi longtemps que l'employé le désire, à la condition que la conjoncture économique le permette; c'est-à-dire que la date de cessation de l'emploi n'est pas déterminée à l'avance.

Personne de référence – À l'interview, l'enquête désigne une personne de référence pour la famille. Cette personne est habituellement un adulte qui a la charge de la famille ou est responsable des soins de la famille. Le lien de chaque membre de la famille par rapport à cette personne de référence est recueilli. Voir aussi Lien avec la personne de référence de la famille.

Personnes cumulant des emplois – Personnes qui, durant la semaine de référence, ont occupé deux emplois ou plus simultanément. On nomme parfois ces personnes les «cumulards».

Employés (gouvernement ou secteur public) – Personnes qui travaillent pour une administration municipale, provinciale ou fédérale, un organisme ou un service public, une société d'État ou encore un établissement de propriété de l'État, comme une école ou un hôpital.

Employés (secteur privé) – Personnes qui travaillent à titre d'employés dans une firme ou une entreprise du secteur privé.

État matrimonial – Concerne l'état matrimonial déclaré par l'enquête. Aucune distinction n'est faite entre les couples mariés et les couples en union libre; pour les besoins de l'enquête, il s'agit dans les deux cas de personnes mariées. Les enquêtes sont considérées «célibataires» seulement s'ils n'ont jamais été mariés; dans les autres cas, ils sont classifiés comme personnes veuves, séparées ou divorcées.

Étudiants – Voir Fréquentation scolaire et Étudiants qui retourneront aux études.

Étudiants qui retourneront aux études – Étant donné que la majorité des étudiants ne fréquentent pas l'école durant l'été, on pose des questions supplémentaires de mai à août pour déterminer les étudiants qui sont en congé pour l'été et ainsi vérifier leur situation vis-à-vis de l'activité. Les jeunes (âgés de 15 à 24 ans) se voient attribuer le statut d'«étudiant qui retournera aux études» s'ils déclarent qu'ils étaient aux études à temps plein au mois de mars précédent et qu'ils ont l'intention de retourner aux études à temps plein à l'automne. Des données sont aussi disponibles pour les étudiants qui étaient aux études à temps plein au mois de mars précédent, mais qui n'ont pas l'intention de retourner aux études à temps plein ou qui n'ont pas encore déterminé ce qu'ils feront.

Famille – L'EPA définit les familles selon les critères utilisés pour les «familles économiques» : groupe de deux personnes ou plus vivant dans le même logement et apparentées par le sang, par alliance (y compris l'union libre) ou par adoption. Une personne vivant seule ou non apparentée à une autre personne dans le logement où elle vit est classée dans la catégorie des «personnes seules». **Fréquentation scolaire** – Permet d'établir si un enquêteur fréquente ou non un établissement d'enseignement. Dans l'affirmative, on recueille le genre d'école et si l'enquête est inscrite à temps plein ou à temps partiel, tel que déterminé par l'établissement d'enseignement.

Groupe d'âge principal – Personnes âgées de 25 à 54 ans.

Heures effectivement travaillées – Nombre d'heures pendant lesquelles l'enquête a effectivement travaillé au cours de la semaine de référence, ce qui inclut les heures rémunérées et non rémunérées.

Heures habituellement travaillées – Les heures habituellement d'un employé correspondent à ses heures régulières

Définitions, sources des données et méthodologie d'enquête

Le Guide de l'Enquête sur la population active peut être consulté sur notre site Internet :

http://www.statcan.ca/francais/Concepts/labour/index_f.htm

- Contexte et objectifs
 - Détermination de la situation vis-à-vis de l'activité
 - Concepts et définitions (incluant des notes sur les changements apportés en 1997)
 - Collecte des données
 - Méthodologie de l'enquête
 - Traitement des données
 - Qualité des données
 - Produits et services d'information
 - Description géographique des régions intraprovinciales
 - Questionnaire
- Le guide est également disponible sur le CD-ROM de la *Revue chronologique de la population active* (n° 71F0004XCB).

Définitions

Adultes – Personnes âgées de 25 ans et plus.

Branche d'activité (industrie) – Nature générale de l'activité exercée par l'employeur pour qui l'enquête travaille (emploi principal seulement). Si une personne n'avait pas d'emploi pendant la semaine de référence, les données portent sur le dernier emploi occupé, à condition que cet emploi remonte à moins de douze mois.

Chômage – Les chômeurs sont les personnes qui étaient sans emploi au cours de la semaine de référence et qui avaient cherché un emploi au cours des quatre dernières semaines, à moins d'avoir été mis à pied temporairement ou de commencer un nouvel emploi dans les quatre prochaines semaines.

Couverture syndicale – Depuis janvier 1997, les employés sont classés de la façon suivante pour ce qui est de leur situation sur le plan syndical : a) membre d'un syndicat; b) n'est pas membre d'un syndicat mais est couvert par une convention collective ou par un contrat de travail négocié par un syndicat; ou c) non syndiqué.

Durée de l'emploi – Nombre de mois ou d'années consécutifs pendant lesquels une personne a travaillé pour l'employeur actuel (ou, si l'enquête a travaillé au cours des douze derniers mois, le plus récent employeur). Peu importe que employé ait occupé plus d'un emploi ou tra-

Emploi principal – Lorsqu'un enquête a plus d'un emploi, l'emploi auquel il consacre habituellement le plus grand nombre d'heures est considéré comme étant son emploi principal. Les données produites sur le travail à temps plein ou à temps partiel, sur la branche d'activité et sur la profession à partir des résultats de l'enquête se rapportent à l'emploi principal, de même que les données sur les employés qui concernent le salaire, la situation vis-à-vis de la syndicalisation, la permanence de l'emploi et la taille du lieu de travail.

Emploi estival (emplois d'été) – Comprend toutes les personnes âgées de 15 à 24 ans occupant un emploi pendant les mois d'été (mai à août), qui étudiaient à temps plein au mois de mars précédent et prévoyaient retourner aux études à l'automne.

École – Tout établissement scolaire (primaire, secondaire, collège communautaire, CEGEP, université ou autre). Les personnes occupées sont celles qui, au cours de la semaine de référence, ont fait un travail quelconque contre rémunération ou en vue d'un bénéfice, ou avaient un emploi, mais n'étaient pas au travail.

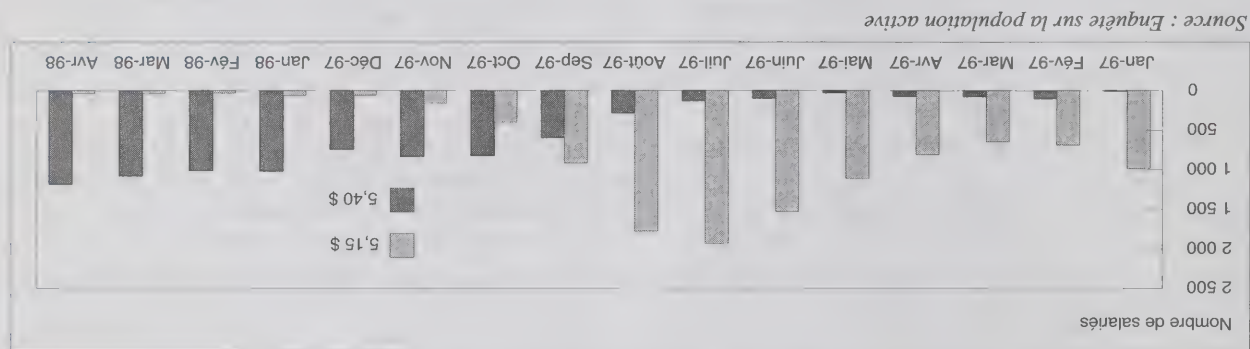
Emploi – Les personnes occupées sont celles qui, au cours de la semaine de référence, ont fait un travail quelconque contre rémunération ou en vue d'un bénéfice, ou avaient un emploi, mais n'étaient pas au travail.

Note méthodologique sur le salaire minimum

Le salaire minimum a changé dans quatre provinces au cours de 1997. Est-ce que l'impact s'est fait sentir immédiatement? Les changements à l'Île-du-Prince-Édouard et au Québec sont survenus assez tard dans l'année pour que nous puissions capter l'effet de ce changement dans la distribution des salaires par tranche de salaire. Ces changements sont perceptibles graphiquement et semblent être graduels (sur plusieurs mois). Cela pourrait être le cas, les employeurs tardant peut-être à appliquer la nouvelle norme. Cependant, cette lente transition est probablement davantage causée par la structure de l'enquête elle-même. L'ÉPA utilise un plan de sondage avec renouvellement de panel, selon lequel les ménages sélectionnés restent dans l'échantillon pendant six mois consécutifs. L'échantillon complet est formé de six panels et à chaque mois, on remplace un panel. C'est seulement lors de son entrée dans l'échantillon de l'enquête qu'un individu est questionné sur son salaire. Les questions relatives au salaire ne sont posées de nouveau que lorsqu'un changement d'emploi ou une embauche survient au cours des cinq mois suivants. Ainsi, si un répondant est entré dans l'échantillon le mois qui précède un changement du salaire minimum et que son emploi n'a pas changé, il ne sera pas sondé sur son salaire après le changement en question. Il faudra donc attendre six mois avant que l'échantillon complet reflète le changement du salaire minimum.

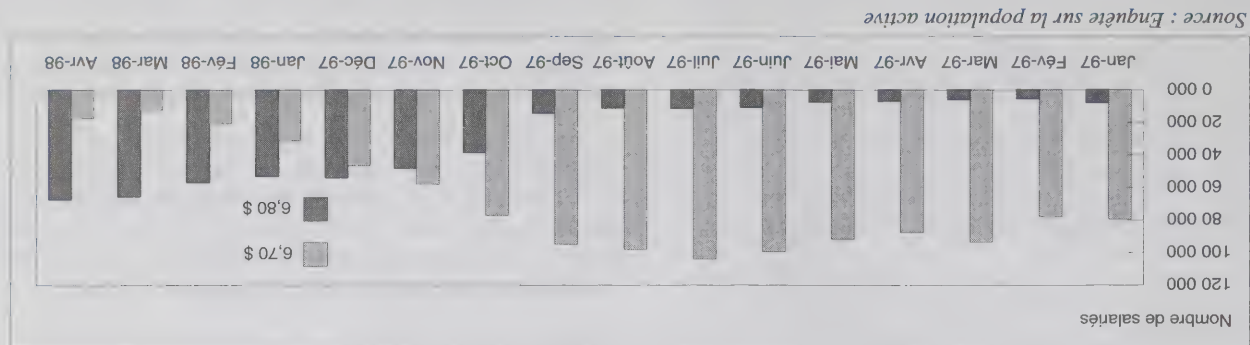
Graphique 24

Changement du salaire minimum, septembre 1997 (de 5,15 \$ à 5,40 \$), Île-du-Prince-Édouard



Graphique 25

Changement du salaire minimum, septembre 1997 (de 6,70 \$ à 6,80 \$), Québec



Des études approfondies pourraient démontrer l'impact du changement de salaire minimum sur les revenus et sur le taux de chômage, particulièrement chez les jeunes. D'après le graphique 25, on observe qu'au Québec, en avril 1998 le nombre de travailleurs au salaire minimum était inférieur à celui d'avril 1997. Cependant, on ne peut conclure que le changement du salaire minimum a causé des pertes d'emploi. En fait, cette baisse pourrait avoir été causée par plusieurs autres facteurs. Entre autres, les conditions du marché du travail ou la conjoncture économique pourrait avoir changé au cours de cette période. Aussi, il est possible que certains travailleurs au salaire minimum aient reçu une augmentation plus importante et qu'ils ne soient plus rémunérés au salaire minimum.

En analysant la répartition des employés gagnant moins de 10,00 \$ l'heure au cours de la période de janvier 1997 à avril 1998, on ne peut observer de changements spécifiques dans la tendance pouvant être reliés au changement du salaire minimum. Ainsi, les mouvements représentés dans les graphiques 24 et 25 ne prouvent pas que des pertes d'emplois aient été causées par l'augmentation du salaire minimum.

Tableau 14
Nombre de salariés payés au salaire minimum ou moins selon la branche d'activité, 1^{er} trimestre 1998, Canada

Nombre de salariés		Pourcentage	
Total	Salaires minimum ou moins	Total	Salaires minimum ou moins
11 367,3	544,9	100,0	100,0
Agriculture	110,0	1,0	2,4
Autres secteurs primaires	221,2	3,0	0,5
Industries manufacturières	2 067,6	36,8	6,8
Construction	384,3	5,0	0,9
Transport, communications et autres services publics	913,8	14,0	8,0
Commerce de gros	539,1	10,2	4,7
Commerce de détail	1 365,1	148,1	27,2
Finances assurances et affaires immobilières	676,0	16,9	3,1
Service aux entreprises et autres services	1 351,4	83,9	15,4
Services gouvernementaux	777,8	9,5	1,7
Services d'enseignement, soins de santé et services sociaux	2 154,7	37,9	7,0
Hébergement	157,7	13,7	2,5
Restauration	648,6	152,7	28,0

Source : Enquête sur la population active

Concentration de salariés au salaire minimum dans quelques branches d'activité

Les employés recevant le salaire minimum sont concentrés dans certaines branches d'activité. Au premier trimestre de 1998, c'est dans la restauration et dans le commerce de détail que l'on retrouvait la majorité (55 %) des salariés recevant le salaire minimum ou moins. Plusieurs jeunes sont en mesure d'occuper des emplois dans ces branches d'activité, la plupart de ces secteurs sont peu syndiqués et le roulement d'effectif est particulièrement important. Souvent, les employés ne restent pas suffisamment longtemps pour bénéficier de nombreuses augmentations salariales, certains employeurs préférant probablement former de nouveaux employés plutôt que d'augmenter les salaires.

En résumé

Globalement, il y a plus de jeunes, plus de femmes, plus d'étudiants et plus de travailleurs à temps partiel dans le groupe des salariés gagnant le salaire minimum ou moins. Ces employés sont principalement concentrés dans les industries de la restauration et du commerce de détail.

Le fait que 58 % de ces salariés étaient âgés de moins de 25 ans au premier trimestre de 1998 nous indique que ces salariés sont dus, entre autres, à l'inexpérience. Il faut aussi considérer qu'une certaine portion de ces jeunes ne détiennent pas un emploi relié à leur formation, leurs connaissances et leurs habiletés.

Chez les salariés du groupe d'âge principal (25 à 54 ans) payés au salaire minimum, 68 % étaient des femmes. Ces femmes représentaient 25 % de l'ensemble des salariées payés au salaire minimum. De plus, les femmes travaillaient davantage à temps partiel que les hommes. Le travail à temps partiel peut cependant être un choix plutôt qu'une obligation. Ainsi, parmi toutes les travailleuses du groupe d'âge principal, 28 % avaient choisi le travail à temps partiel et 24 % le faisaient pour prendre soin des enfants. Seulement 1,4 % des hommes de ce groupe d'âge travaillaient à temps partiel pour prendre soin des enfants.

Tableau 13
Emploi au salaire minimum, à temps plein et à temps partiel, 1^{er} trimestre 1998, Canada

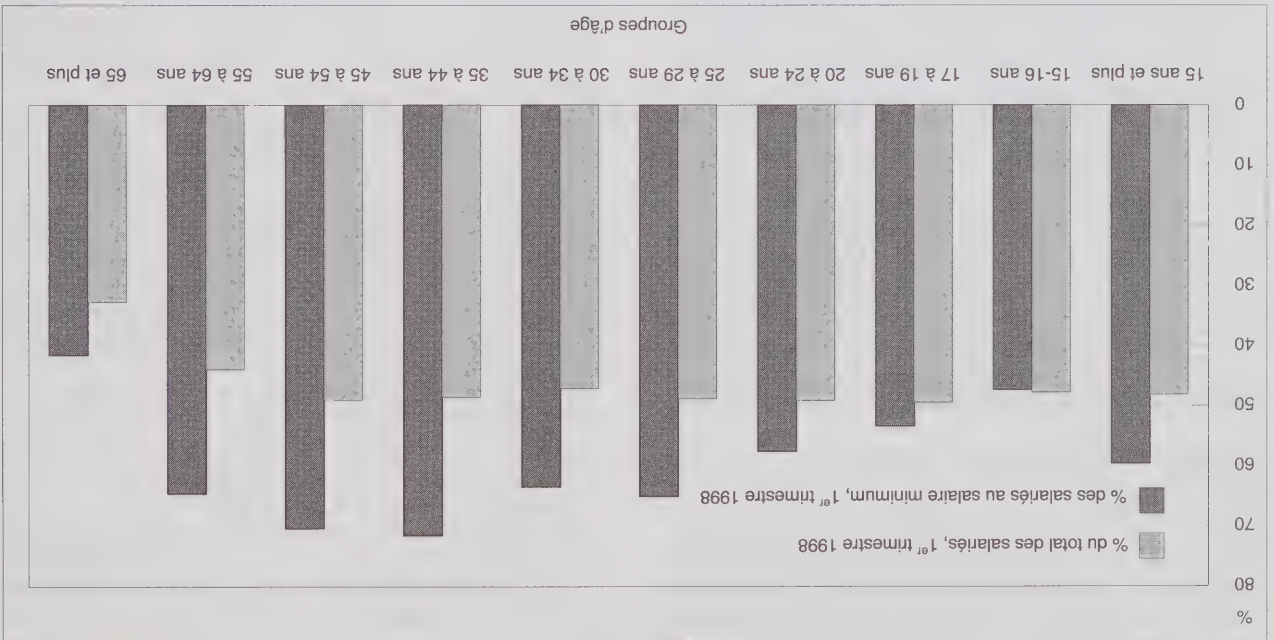
Total ou moins	Total ou moins	(en milliers)		Total	%
		minimum	Total		
Les deux sexes	11 367,3	544,9	5 899,9	5 467,4	59,5
			Hommes	Femmes	
Temps plein	9 197,6	206,7	80,9	37,9	
			Hommes	Femmes	
Temps partiel	2 169,7	338,1	19,1	62,1	
			Les deux sexes	Hommes	Femmes
Source : Enquête sur la population active	1 537,0	203,2	13,5	37,3	
			Hommes	Femmes	

Les hommes du groupe d'âge principal représentaient 12 % de l'ensemble des salariés payés au salaire minimum. Les hommes payés au salaire minimum tendent à être plus jeunes comparativement à l'ensemble des salariés.

Environ 14 % des salariés recevant le salaire minimum à leur emploi principal étaient responsables d'une famille sans conjoint ou vivaient avec un conjoint sans emploi.

Graphique 23

Au Canada, les femmes de 17 ans et plus sont plus susceptibles que les hommes de travailler au salaire minimum



Source : Enquête sur la population active

■ De plus, il y avait aussi 168 000 salariés qui travaillaient au salaire minimum (31 % du total) et qui étaient membres d'un couple. Pour la majorité de ces salariés, le conjoint a un salaire supérieur au salaire minimum. C'est sans doute le cas, entre autres, des femmes qui décident de travailler à temps partiel, alors qu'elles s'occupent des enfants.

■ Environ 76 000 individus gagnant le salaire minimum ou moins étaient responsables d'une famille et sans conjoint ou vivaient avec un conjoint sans emploi, soit 14 % de tous les travailleurs au salaire minimum. Environ 8 % (46 000) des travailleurs au salaire minimum avaient un conjoint sans emploi. Parmi les 31 000 (6 % du total) salariés recevant le salaire minimum ou moins qui étaient responsables d'une famille et sans conjoint, 89 % avaient au moins un enfant de moins de 18 ans à la maison.

■ Finalement, 60 000 personnes gagnant le salaire minimum ou moins vivaient seules ou avec des personnes non apparentées. Chez les employés au salaire minimum ou moins qui vivaient seules, 63 % étaient âgés entre 25 et 54 ans, alors que chez les personnes vivant avec des personnes non apparentées, on retrouvait une majorité de salariés âgés de 15 à 24 ans. Le phénomène de « colocation » chez les jeunes, particulièrement chez les étudiants, explique sans doute ce résultat.

Les types d'emploi au salaire minimum

Temps plein, temps partiel

Les travailleurs au salaire minimum sont plus susceptibles que les autres de travailler à temps partiel. Au premier trimestre de 1998, alors que la grande majorité des emplois pour l'ensemble des salariés était à temps plein (81 %), chez les employés recevant le salaire minimum ou moins, près des deux tiers (62 %) avaient un emploi à temps partiel. Dans l'ensemble, les employés au salaire minimum ou moins représentaient 5 % des salariés alors que les employés payés au salaire minimum ou moins travaillant à temps partiel représentaient 16 % de l'ensemble des salariés travaillant à temps partiel.

Tel que mentionné précédemment, les femmes sont davantage susceptibles de travailler au salaire minimum ou moins. Elles sont aussi plus susceptibles de travailler à temps partiel.

■ Environ 203 000 salariées travaillant à temps partiel qui recevaient un salaire ne dépassant pas le salaire minimum, soit 37 % de tous les employés payés au salaire minimum ou moins.

- Parmi les étudiants travaillant au salaire minimum, 155 000 avaient entre 15 et 19 ans et demeuraient chez leurs parents. Ce groupe représentait 29 % de tous les travailleurs rémunérés au salaire minimum ou moins.
- Cependant, 68 000 jeunes ne fréquentaient pas l'école, vivaient chez leurs parents et recevaient le salaire minimum ou moins pour leur emploi principal, soit 13 % de tous les travailleurs au salaire minimum.

Au cours de la période estivale (mai à août), il est possible de catégoriser les jeunes répondants de l'Enquête sur la population active en tant qu'étudiants travaillant pour l'été (c'est-à-dire, étudiants à temps plein pendant l'année scolaire et prévoyant retourner étudier à temps plein en septembre). Evidemment, certains de ces étudiants à temps plein continuent de travailler à temps plein ou à temps partiel pendant l'année académique.

- Les jeunes étudiants travaillant au cours de l'été 1997 étaient plus susceptibles de travailler au salaire minimum que les autres jeunes. Alors que seulement 43 % de tous les jeunes étaient identifiés comme étudiants travaillant l'été entre mai et août, ils représentaient 67 % de tous les jeunes travailleurs au salaire minimum.
- Parmi les employés de 15 à 24 ans payés au salaire minimum ou moins, 24 % n'étaient pas étudiants à temps plein avant l'été 1997.

Les Femmes

Plus de femmes que d'hommes font partie du groupe de salariées rémunérées au salaire minimum ou moins, alors que pour l'ensemble des salariées, la proportion d'hommes est plus importante.

■ Au premier trimestre de 1998, plus des deux tiers des travailleurs au salaire minimum âgés de 25 à 54 ans étaient des femmes.

■ Alors que chez les étudiants, la proportion d'hommes et de femmes était presque identique (52 % de femmes), 65 % des non-étudiants travaillant au salaire minimum ou moins étaient des femmes.

Un certain nombre de femmes donnent priorité à l'éducation de leurs enfants et aux autres responsabilités familiales et décident de travailler à temps partiel, à un emploi moins bien rémunéré. Aussi, il est fort possible que plusieurs femmes retournent sur le marché du travail à des emplois à plus faible salaire, après avoir donné priorité à leurs responsabilités familiales.

■ Il y avait 80 000 femmes de 35 à 54 ans qui ne recevaient pas plus que le salaire minimum comparativement à 33 000 hommes pour le même groupe d'âge.

Tableau 10

Nombre de travailleurs au salaire minimum selon le sexe et le groupe d'âge, 1^{er} trimestre 1998, Canada

Nombre d'employés		Total ou moins		Total ou moins		%	
Au salaire minimum		Total ou moins		Total ou moins		%	
Salaire minimum		Total ou moins		Total ou moins		%	
Pourcentage		Total ou moins		Total ou moins		%	
Les deux sexes							
15 ans et plus		11 367,3	544,9	100,0	100,0		
15-16 ans		109,2	50,7	1,0	9,3		
17 à 19 ans		463,3	145,6	4,1	26,7		
20 à 24 ans		1 148,6	120,0	10,1	22,0		
25 à 29 ans		1 476,6	49,1	13,0	9,0		
30 à 34 ans		1 613,1	40,2	14,2	7,4		
35 à 44 ans		3 304,3	67,3	29,1	12,4		
45 à 54 ans		2 364,9	45,5	20,8	8,3		
55 à 64 ans		808,7	22,7	7,1	4,2		
65 et plus		78,6	3,7	0,7	0,7		
Hommes							
15 ans et plus		5 899,9	220,5	100,0	100,0		
15-16 ans		57,0	26,7	1,0	12,1		
17 à 19 ans		234,6	68,0	4,0	30,8		
20 à 24 ans		584,8	51,0	9,9	23,1		
25 à 29 ans		756,7	17,2	12,8	7,8		
30 à 34 ans		853,9	14,7	14,5	6,7		
35 à 44 ans		1 701,7	19,2	28,8	8,7		
45 à 54 ans		1 205,0	13,5	20,4	6,1		
55 à 64 ans		453,4	8,1	7,7	3,7		
65 et plus		52,9	2,2	0,9	1,0		
Femmes							
15 ans et plus		5 467,4	324,4	100,0	100,0		
15-16 ans		52,1	24,0	1,00	7,40		
17 à 19 ans		228,7	77,7	4,20	23,90		
20 à 24 ans		563,8	69,0	10,30	21,30		
25 à 29 ans		719,9	32,0	13,20	9,90		
30 à 34 ans		759,2	25,5	13,90	7,90		
35 à 44 ans		1 602,6	48,2	29,30	14,80		
45 à 54 ans		1 160,0	32,0	21,20	9,90		
55 à 64 ans		355,3	14,7	6,50	4,50		
65 et plus		25,7	1,6	0,50	0,50		

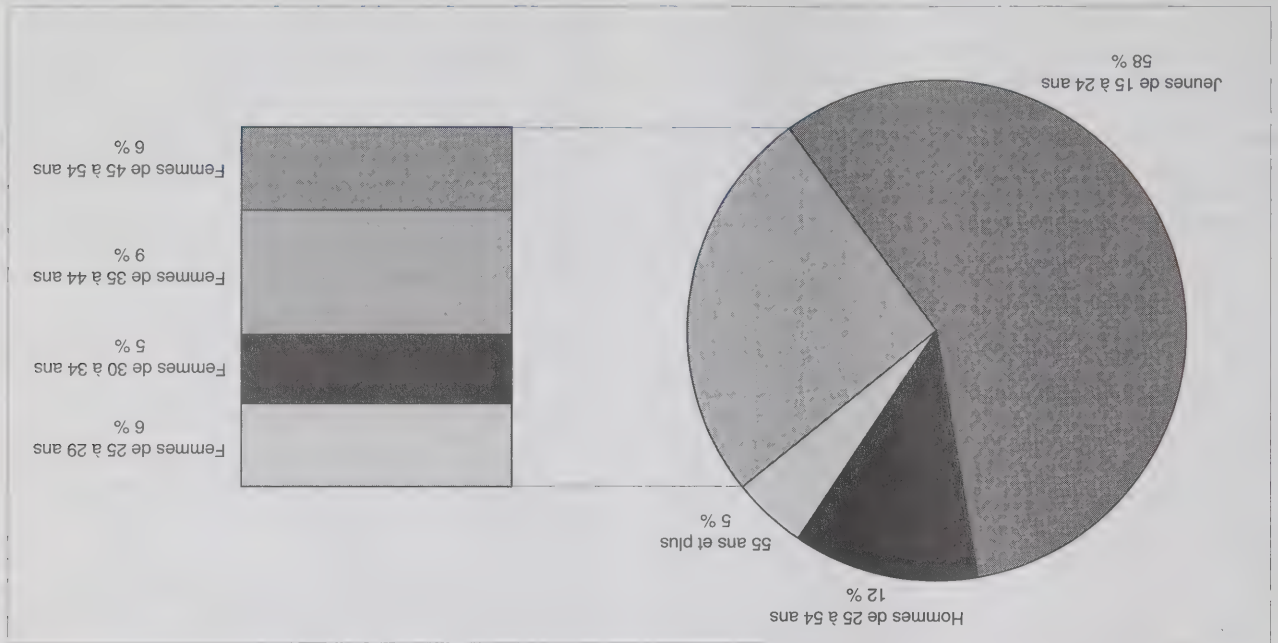
Source : Enquête sur la population active

Source : Enquête sur la population active

Les familles

Étant donné le très grand nombre de jeunes travaillant au salaire minimum, il est peu surprenant d'apprendre qu'au premier trimestre de 1998, près de la moitié (286 000) des travailleurs au salaire minimum vivaient avec leurs parents et, tel que mentionné précédemment, une très forte proportion de ceux-ci étaient étudiants. Cependant, il y avait quand même 24 000 personnes de 25 ans et plus qui n'étudiaient pas, qui vivaient chez leurs parents et qui recevaient le salaire minimum ou moins à leur emploi principal.

Source : Enquête sur la population active, 1^{er} trimestre 1998



Graphique 22

■ **Les jeunes** Au premier trimestre de 1998, plus de la moitié (58 % ou 316 000) des salariés payés au salaire minimum ou moins étaient des jeunes de 15 à 24 ans. La grande majorité d'entre eux étaient étudiants. Également, plusieurs de ces jeunes sont sans expérience ou occupent le même emploi que lorsqu'ils étaient aux études, en attendant de trouver un emploi plus définitif, relié à leur domaine d'études.

Qui sont les travailleurs au salaire minimum?

On pourrait croire que plus le taux de chômage est élevé, plus la proportion de salariés recevant le salaire minimum ou moins est importante. Cependant, ce n'est pas toujours le cas. L'Île-du-Prince-Édouard démontrait en effet le contraire avec le second taux de chômage le plus élevé au Canada et un taux d'employés payés au salaire minimum inférieur à la moyenne canadienne.

neuveus, en proportion du total, gagnaient le salaire minimum ou moins. Les travailleurs albertains ont un plus grand pouvoir de négociation étant données les possibilités d'emploi plus nombreuses.

Source : Enquête sur la population active

Pourcentage d'employés par rapport au total	Salaires minimum ou moins
Nombre d'employés	Total ou moins
	(en milliers)
Canada	11 367,3
Terre-Neuve	147,9
Ile-du-Prince-Édouard	43,1
Nouvelle-Écosse	324,4
Nouveau-Brunswick	253,1
Québec	2 671,1
Ontario	4 559,1
Manitoba	440,2
Saskatchewan	341,8
Alberta	1 172,3
Colombie-Britannique	1 414,4
	70,1
	30,7
	16,3
	440,2
	12,1
	2,7
	4,9
	5,2
	6,1
	6,6
	21,4
	1,8
	13,5
	9,1
	4,2
	4,8

Tableau 9
Nombre de travailleurs au salaire minimum, Canada et les provinces, 1^{er} trimestre 1998

Employés payés au salaire minimum

À quelques exceptions près, le salaire minimum¹ représente la limite inférieure légale des salaires. Bien qu'il y ait une portion d'employés payés légalement sous cette norme, ce qui gagnent le salaire minimum sont généralement ceux qui reçoivent le plus faible tarif horaire de leur province respective. Le salaire horaire peut être un indicateur important du bien être économique d'une province, cependant, il est primordial de mentionner que les travailleurs à faible salaire peuvent compenser en travaillant de plus longues heures ou en travaillant à un second emploi. Il est aussi possible qu'ils aient d'autres sources de revenu ou des richesses personnelles.

Cette section présente un profil des travailleurs payés au salaire minimum général ou moins (pour simplifier le texte, nous les appellerons les «travailleurs au salaire minimum»). On y présente, plus particulièrement, le nombre de travailleurs au salaire minimum par province, par âge, par sexe, s'ils sont étudiants, leur situation familial ainsi que le type d'industrie dans laquelle ils travaillent et s'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel.

Le salaire minimum est déterminé par les provinces. Au premier trimestre de 1998, ces salaires variaient de 5,00 \$ (Alberta) à 7,00 \$ (Colombie-Britannique), la plupart des

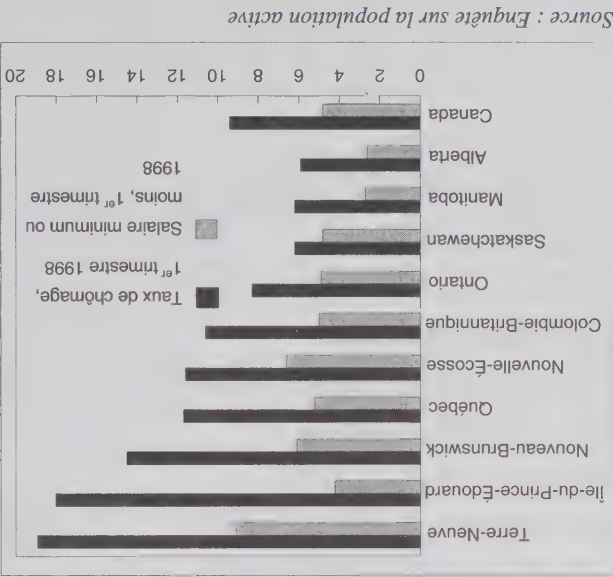
Tableau 8
Salaire horaire minimum général par province

Province	Salaire minimum	Date
Terre-Neuve	5,00 \$	1 ^{er} septembre 1996
	5,25 \$	1 ^{er} avril 1997
Ile-du-Prince-Édouard	5,15 \$	1 ^{er} septembre 1996
	5,40 \$	1 ^{er} septembre 1997
Nouvelle-Écosse	5,35 \$	1 ^{er} octobre 1996
	5,50 \$	1 ^{er} février 1997
Nouveau-Brunswick	5,50 \$	1 ^{er} juillet 1996
	6,70 \$	1 ^{er} octobre 1996
Québec	6,80 \$	1 ^{er} octobre 1997
Ontario	6,85 \$	1 ^{er} janvier 1995
	5,40 \$	1 ^{er} janvier 1996
Saskatchewan	5,60 \$	1 ^{er} décembre 1996
Alberta	5,00 \$	1 ^{er} avril 1992
Colombie-Britannique	7,00 \$	1 ^{er} octobre 1995
	7,15 \$	1 ^{er} avril 1998

Source : Ministères du travail provinciaux

1 Dans les pages qui suivent, le terme «salaire minimum» fait référence au salaire minimum général déterminé par chaque province.

Graphique 21
En général, les provinces ayant un haut taux de chômage ont tendance à avoir un plus haut pourcentage de travailleurs au salaire minimum



Source : Enquête sur la population active

- C'est à Terre-Neuve que l'on retrouvait le plus haut pourcentage de salariés payés au salaire minimum ou moins (9,1 %). Pourtant cette province offrait le second plus bas salaire minimum au Canada. En Alberta, la où le salaire minimum était au plus bas niveau au pays, très peu d'employés gagnaient le salaire minimum ou moins (2,6 %).
- Le faible taux de chômage en Alberta (5,9 %, au premier trimestre de 1998) comparativement à celui de Terre-Neuve (18,9 %, au premier trimestre de 1998) explique en partie pourquoi plus de travailleurs terre-

Tableau 7
Salaire hebdomadaire moyen selon la branche d'activité, la profession et la province, moyenne annuelle 1997

	Colombie- Britan- nique	Mani- toba	Saskat- chewan	Alberta

Salaire hebdomadaire moyen (\$)				
Total	574	498	440	481
Agriculture	376	331	384	300
Autres branches du secteur	824	810	524	650
Industries manufacturières	648	543	433	561
Construction	655	611	489	559
Services publics	843	694	614	668
Transport, entreposage et communications	674	617	537	588
Commerce	436	328	333	346
Finances, assurances et affaires immobilières	626	529	471	525
Services aux entreprises	642	565	486	494
Enseignement	702	617	628	597
Santé et services sociaux	538	449	442	448
Hébergement et restauration	273	241	221	244
Autres services	403	286	311	300
Administration publique	722	605	610	660
Salaire moyen si la répartition des employés dans l'in-				
dustrie est la même que dans le reste du pays				
Direction et professions libérales	751	643	598	627
Direction et administration	827	703	655	684
Enseignement et domaines connexes	741	678	634	657
Médecine et soins de santé	593	503	496	508
Autres professionnels	734	649	566	603
Travail de bureau et domaines connexes	427	346	368	358
Vente	424	305	294	314
Services	341	305	270	309
Professions du secteur primaire	546	676	410	499
Transformation, usinage et fabrication	603	524	424	535
Construction	685	612	485	594
Exploitation des transports	592	587	499	547
Maintenance et autres métiers	503	401	377	435
Salaire moyen si la répartition des employés dans cette profession est la même que dans le reste du pays				
574	496	448	489	501
512	507	557	552	597
507	557	625	620	625

Source : Enquête sur la population active

- À Ottawa-Hull, les employés ont gagné en moyenne 650 \$ par semaine en 1997, soit 13 % de plus que le travailleur canadien moyen. Les employés à Toronto et à Vancouver ont gagné respectivement 634 \$ et 624 \$ pendant la même période.
- À l'autre bout de l'échelle, on retrouve les travailleurs des trois RMR de l'Atlantique visés par l'enquête, soit Halifax (506 \$), St. John's (Terre-Neuve) (514 \$) et St. John (Nouveau-Brunswick) (515 \$).

On pourrait penser que ces différences ont une incidence sur le salaire provincial moyen. En effet, si les travailleurs des industries manufacturières touchent des salaires relativement élevés et s'il y a beaucoup d'emplois dans ce secteur, il est logique de supposer que cela fera monter le salaire moyen global.

■ Si, par exemple, les travailleurs ontariens étaient répartis dans les branches d'activité courantes dans le reste du pays, leur salaire moyen se chiffrerait à 602 \$ au lieu de 605 \$. À l'Île-du-Prince-Édouard, le salaire moyen serait légèrement plus élevé. La répartition variable des branches d'activité selon les régions peut cependant avoir une incidence moins facile à quantifier (quoique toujours importante) sur le salaire moyen global dans cette province. La forte présence d'une branche d'activité versant des salaires élevés dans une région peut avoir pour effet d'obliger les autres employeurs de la région à augmenter le salaire qu'ils versent à leurs employés pour conserver leurs employés et en recruter.

■ Il s'agit peut-être d'une des raisons pour lesquelles les salaires moyens ont tendance à être plus élevés que la moyenne dans toutes les branches dans une province comme l'Ontario, qui compte un nombre re-

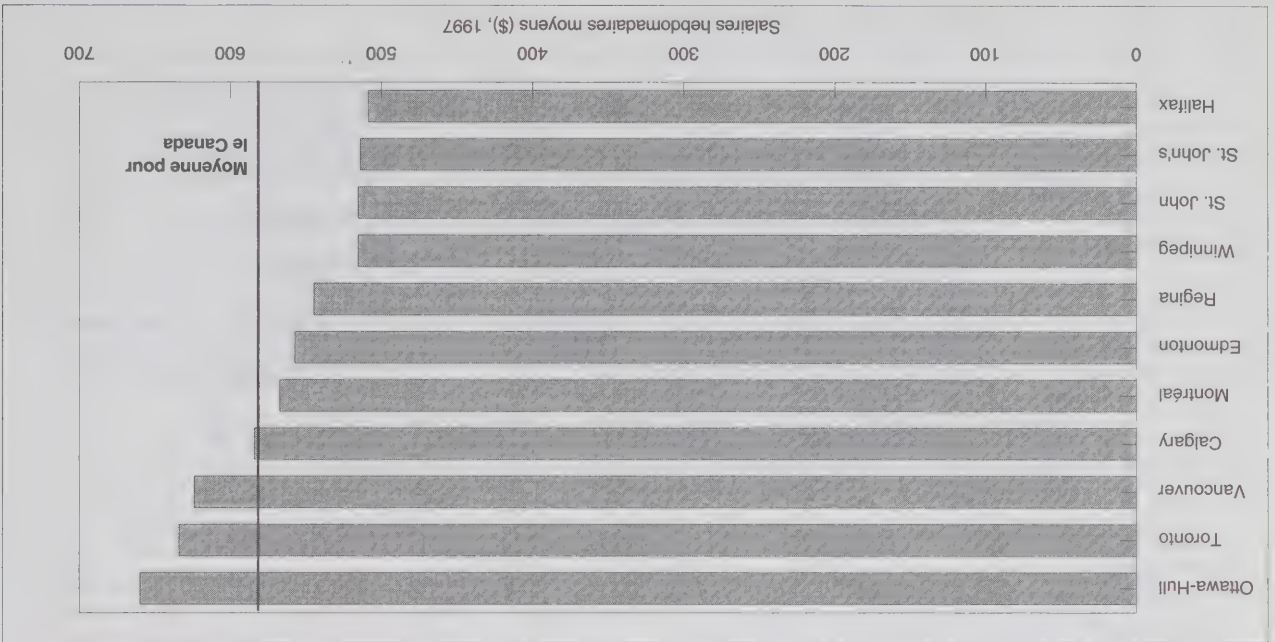
lativement élevé d'entreprises manufacturières versant des salaires élevés. Or, dans les provinces de l'Atlantique, les salaires versés dans presque toutes les branches d'activité étaient inférieurs à ceux reçus par les travailleurs des mêmes branches ailleurs au pays. Par exemple, les employés oeuvrant dans l'industrie de la construction de l'Atlantique ont gagné entre 6 % et 25 % de moins que les employés oeuvrant dans l'industrie de la construction dans le reste du pays.

Salaire hebdomadaire moyen par ville

À l'instar de la situation provinciale, on constate des écarts considérables du salaire hebdomadaire moyen selon les régions métropolitaines de recensement (RMR). En effet, les résultats par RMR sont intimement liés aux résultats par province. Parmi les RMR étudiées, Ottawa-Hull, Toronto et Vancouver sont celles où le salaire moyen est le plus élevé, ce qui n'est pas surprenant vu les salaires moyens élevés qui sont versés en Colombie-Britannique et en Ontario¹.

1 Les différences des salaires entre les RMR pourraient refléter, du moins en partie, les différences dans le coût de la vie.

Graphique 20
Salaires hebdomadaires moyens les plus élevés à Ottawa-Hull, Toronto et Vancouver



Source : Enquête sur la population active

Salaires par province et par région

Le marché du travail est très différent d'une région à l'autre du pays. Dans certaines régions, la main-d'œuvre disponible (l'offre) est relativement faible par rapport à la demande (en Alberta notamment), tandis qu'ailleurs, comme dans les provinces de l'Atlantique, le marché est plutôt stagnant.

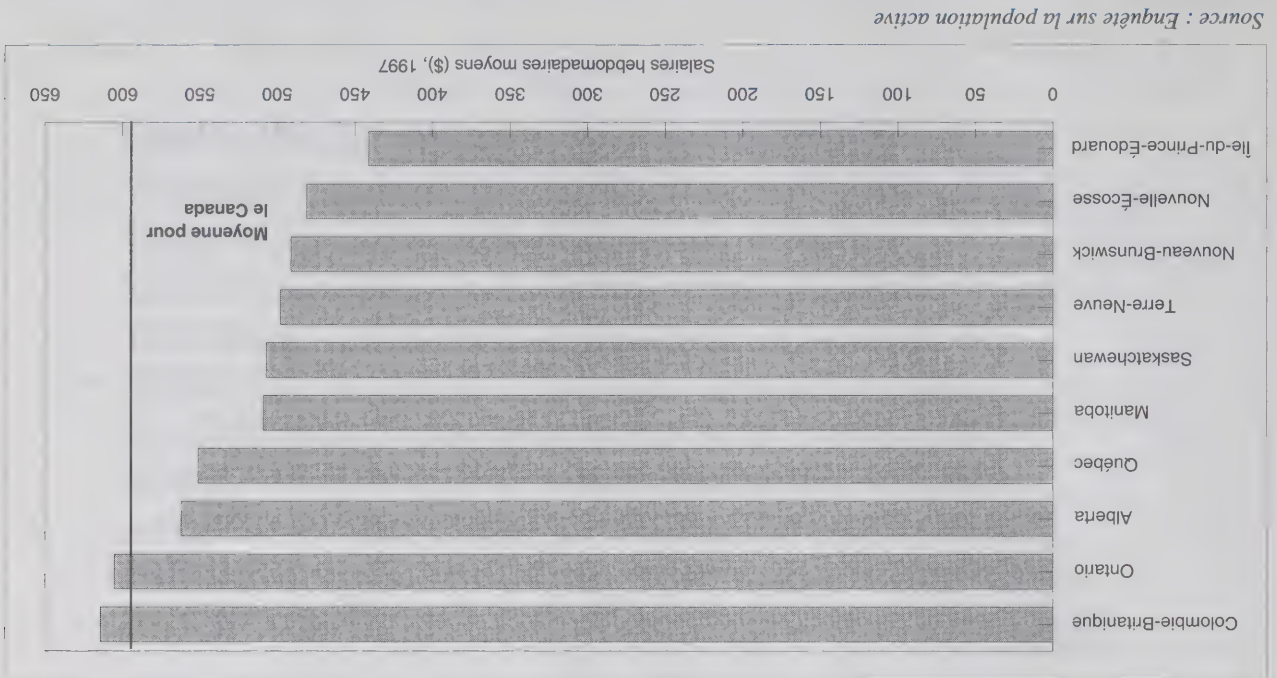
Combien gagnent les travailleurs dans les principaux centres à la grandeurs du pays? En 1997, on a observé des écarts importants dans les salaires moyens, selon la province et la ville, vraisemblablement en raison de la situation actuelle et passée de l'offre et de la demande sur le marché du travail, ainsi que du coût de la vie dans chaque région. Il est intéressant de constater que la principale branche d'activité d'une région donnée (par exemple, le secteur manufacturier en Ontario ou l'hébergement et la restauration à l'Île-du-Prince-Édouard) semble avoir une incidence moins grande que celle à laquelle on s'attend. Par rapport aux régions où le salaire est bas, les salaires sont supérieurs dans toutes les branches d'activité des régions caractérisées par des salaires élevés.

■ Avec un salaire hebdomadaire moyen de 614 \$, les employés de la Colombie-Britannique ont gagné plus que les travailleurs des autres régions du Canada. À 605 \$, l'Ontario est la seule autre province dont le salaire moyen était plus élevé que la moyenne nationale (574 \$).

■ Les travailleurs de l'Île-du-Prince-Édouard avaient le salaire hebdomadaire moyen le plus bas (441 \$). Les salaires moyens étaient aussi relativement bas dans les trois autres provinces de l'Atlantique.

La répartition des branches d'activité varie également d'une région du Canada à une autre. Ainsi, en Ontario, 21 % des employés travaillaient dans les industries manufacturières en 1997. À l'extérieur de l'Ontario, cette catégorie de travailleurs représentait seulement 16 % des employés. À l'Île-du-Prince-Édouard, où l'industrie touristique est particulièrement importante, la proportion des travailleurs occupant un emploi dans la branche de l'hébergement et de la restauration, un secteur à faibles salaires, était légèrement supérieure (8 %) à celle du reste du Canada (7 %).

Graphique 19
Salaire moyen le plus élevé en Colombie-Britannique, le plus bas à l'Île-du-Prince-Édouard



Source : Enquête sur la population active

À l'intérieur des branches d'activité, les salaires des employés diffèrent souvent beaucoup selon leur profession. Dans les industries manufacturières par exemple, on note un écart très marqué entre le salaire moyen des directeurs et administrateurs qui travaillent à temps plein (979 \$ par semaine) et celui des ouvriers (604 \$). On constate également que des personnes qui ont des emplois militaires dans des branches d'activité différentes ne reçoivent pas le même salaire. Ainsi, les directeurs et administrateurs de la branche de l'hébergement et de la restauration gagnent beaucoup moins (567 \$) par semaine que les directeurs et administrateurs des industries manufacturières. C'est pourquoi, si l'on veut vraiment déterminer si les emplois créés récemment sont très rémunérateurs, il faut examiner quelles professions à l'intérieur de chaque branche d'activité ont progressé et lesquelles n'ont pas augmenté.

Entre le premier trimestre de 1997 et le premier trimestre de 1998, la quasi-totalité des grands groupes de professions ou de branches d'activité qui ont enregistré une hausse du nombre des emplois étaient des groupes caractérisés par des salaires relativement élevés. La seule exception à cette règle a été la branche de l'hébergement et de la restauration : les salaires moyens y sont nettement inférieurs à la moyenne de tous les travailleurs, mais le nombre des travailleurs à temps plein et à temps partiel a augmenté.

■ Les entreprises manufacturières ont embauché beaucoup de cols bleus à temps plein; or, ces ouvriers touchent un salaire supérieur à la moyenne. Elles ont également engagé plus de travailleurs à temps plein du domaine des sciences naturelles (ingénieurs, informaticiens et autres), qui gagnent aussi un salaire élevé.

■ Dans la branche des transports, des communications et des autres services publics, source importante de la récente croissance industrielle, les employeurs ont embauché plus de personnel d'exploitation des transports (par exemple, des camionneurs) et de directeurs et d'administrateurs à temps plein, dont le salaire hebdomadaire moyen dépasse respectivement de 104 \$ et de 391 \$ la moyenne pour tous les employés.

■ Le nombre de directeurs et d'administrateurs a aussi progressé dans le commerce de gros et de détail, ainsi que dans les services aux entreprises. Même dans le commerce, les salaires des directeurs et administrateurs sont plus élevés que la moyenne pour tous les employés.

Pour rendre encore plus positif ce portrait de la création des emplois, précisons que les types d'emplois qui ont été perdus entre le début de 1997 et le début de 1998

étaient en général de moins bonne qualité, si l'on considère les gains hebdomadaires moyens. Parmi les principaux groupes de branches d'activité/professions qui ont perdu des emplois, seuls les «autres» ouvriers spécialisés à temps plein des industries manufacturières sont bien payés. Les autres emplois perdus étaient surtout des emplois à temps partiel ou à faible salaire dans le secteur des services.

■ Malgré la hausse des emplois dans le commerce de gros et de détail, le recours au personnel de vente à temps partiel a diminué. Au cours du premier trimestre de 1998, on comptait 21 000 vendeurs à temps partiel de moins; le salaire hebdomadaire moyen de ces derniers s'élevait à seulement 139 \$ en 1997.

■ Le nombre d'employés médicaux à temps partiel dans la branche de la santé et des services sociaux a nettement diminué. Il est possible que certains de ces employés travaillent maintenant un plus grand nombre d'heures et occupent ainsi un emploi à temps plein (donc mieux rémunéré).

À la lumière de ce qui précède, une question fort intéressante se pose. Si la progression des emplois au cours de la dernière année est surtout concentrée dans les professions et les branches d'activité où les salaires moyens ont tendance à être élevés, comment se fait-il que le salaire hebdomadaire moyen n'ait augmenté que de 1,8 % entre le premier trimestre de 1997 et le premier trimestre de 1998? On peut avancer un certain nombre d'explications. Tout d'abord, il a été mentionné ci-dessus que beaucoup d'employés nouvellement embauchés occupent des postes dont le salaire moyen est élevé. Or, pour la plupart des nouveaux employés, le salaire de départ est inférieur au salaire moyen de leur poste. Il faut probablement un certain temps pour que la création de «bons» emplois en 1997 et 1998 se traduise par une hausse générale des salaires, mais au moins, les nouveaux travailleurs ont établi une tête de pont.

Ensuite, vu son importance, l'augmentation des emplois dans la branche de l'hébergement et de la restauration risque de ralentir la hausse du salaire hebdomadaire moyen en général. Les travailleurs spécialisés dans la fabrication qui oeuvrent à temps plein dans les industries manufacturières, qui reçoivent à peine plus que le salaire moyen, ont eux aussi freiné la progression du salaire hebdomadaire en général. De la même façon, on a enregistré beaucoup de petites augmentations ne figurant pas sur la liste des secteurs dont les hausses étaient les plus importantes, dans des professions et des branches d'activité où le salaire moyen était près de la moyenne ou même en dessous.

Les emplois créés sont-ils de «bons» emplois?

en hausse de 3,4 %, soit 50 000 emplois. Le nombre de cols bleus a aussi augmenté.

■ En ce qui concerne les branches d'activité, les industries manufacturières remportent la palme, alors que 131 000 (6,8 %) emplois s'y sont ajoutés. Les emplois dans les services aux entreprises (63 000 ou 10,1 %) ainsi que dans l'hébergement et la restauration (58 000 ou 7,8 %) ont également connu une hausse importante.

des professions et des branches d'activité, certains emplois ont monté en flèche, y compris ceux bien rémunérés.

■ Par exemple, entre le premier trimestre de 1997 et le premier trimestre de 1998, le nombre de postes de direction et d'administration a augmenté de 4,7 % (77 000 emplois), contre 3,0 % pour l'ensemble des emplois. Le nombre de personnes occupant des postes dans les services a également grimpé pendant cette période.

Tableau 6

Professions/branches d'activité ayant gagné et perdu le plus grand nombre d'emplois entre le 1^{er} trimestre de 1997 et le 1^{er} trimestre de 1998, au Canada¹

Changement de l'emploi entre le 1^{er} trimestre de 97 et le 1^{er} trimestre de 98
 %
 \$
 Salaire hebdomadaire moyen en 1997
 Salaires différentiels avec la moyenne de tous les groupes

Professions/branches d'activité	#	%	\$
Les gagnants :			
Travailleurs spécialisés dans la fabrication qui oeuvrent à temps plein dans les industries manufacturières	49 500	8,6	588
Travailleurs spécialisés dans les services qui oeuvrent à temps plein dans l'hébergement et la restauration	33 100	11,5	339
Directeurs et administrateurs à temps plein dans le commerce de gros et de détail	30 600	10,9	721
Personnel d'exploitation des transports à temps plein, dans TCASP ²	25 400	11,9	678
Machinistes à temps plein dans les industries manufacturières	24 700	16,8	646
Directeurs et administrateurs à temps plein dans les services aux entreprises	24 300	18,1	869
Travailleurs spécialisés dans les services oeuvrant à temps partiel dans l'hébergement et la restauration	19 300	6,7	127
Directeurs et administrateurs à temps plein dans les TCASP ²	18 800	17,7	965
Travailleurs en sciences naturelles oeuvrant à temps plein dans les industries manufacturières	18 300	15,4	899
Employés de bureau à temps plein dans les industries manufacturières	17 400	10,7	550
Les perdants :			
Vendeurs à temps partiel dans le commerce de gros et de détail	-21 200	-7,8	139
Travailleurs spécialisés dans les services oeuvrant à temps plein dans les services d'enseignement	-16 100	-26,4	542
Employés médicaux à temps partiel dans la santé et les services sociaux	-15 900	-8,5	361
Autres ouvriers spécialisés oeuvrant à temps plein dans les industries manufacturières	-10 800	-13,5	620
Employés de bureau à temps partiel dans les finances, assurances et affaires immobilières	-10 100	-15,8	216
Employés de bureau à temps partiel dans le commerce de gros et de détail	-9 900	-5,8	154
Manutentionnaires à temps partiel dans le commerce de gros et de détail	-8 400	-14,5	129

SOURCE : Enquête sur la population active

¹ Pour être considérée comme une augmentation ou une diminution, le pourcentage d'écart des emplois de ces groupes devait être plus élevé que l'erreur d'échantillonnage.

² TCASP : Transport, communications et autres services publics.

- Dans les professions du secteur primaire (agriculture, mines et pêche), l'écart entre le salaire hebdomadaire moyen des hommes et celui des femmes est plus élevé que dans les autres groupes, les femmes ne gagnant que 61 % du salaire des hommes. À l'autre extrémité de l'échelle, on trouve le travail de bureau, dans ce groupe, les femmes gagnent 86 \$ pour chaque tranche de 100 \$ que gagnent les hommes.
- En règle générale, les emplois les moins bien payés sont le travail de bureau et les emplois dans le domaine de la restauration, de l'hébergement et des services personnels.

Salaires par branche d'activité

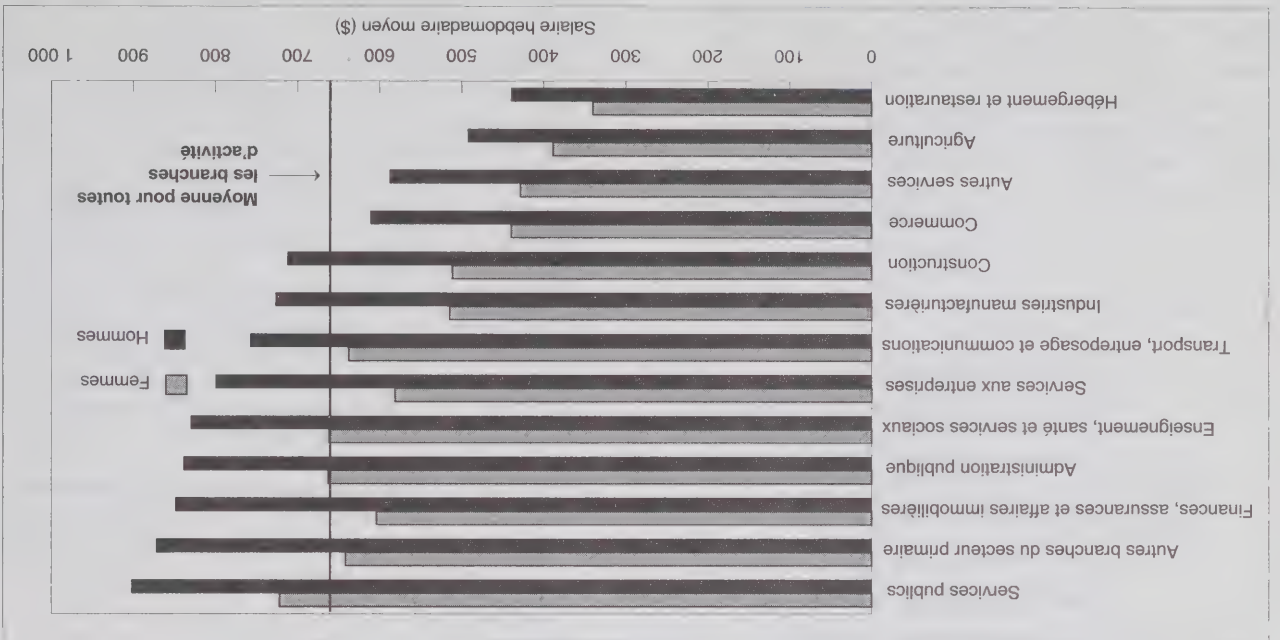
La branche d'activité et les salaires sont étroitement liés. Par exemple, comme l'industrie de la construction se compose surtout des métiers de la construction (l'industrie comptant également du personnel de soutien et des dirigeants d'entreprises de construction), le salaire moyen y suit de très près celui des métiers de la construction. Néanmoins, le salaire moyen par branche d'activité est fort utile, puisque la croissance industrielle sert souvent à déterminer l'orientation de l'économie.

- Chez les hommes et les femmes travaillant à temps plein, c'est dans les services publics que le salaire hebdomadaire moyen est le plus élevé, la branche étant composée d'employés d'entreprises d'électricité, de distribution de gaz et d'eau. À l'autre bout de l'échelle, on trouve des services d'hébergement et de restauration. Dans la branche des transports, de l'entreposage et des communications, les femmes gagnent 84 \$ par tranche de 100 \$ gagnée par les hommes, ce qui est le meilleur ratio de toutes les branches d'activité. C'est dans les industries manufacturières ainsi que dans les finances, l'assurance et l'immobilier que la rémunération des femmes est la plus faible comparativement à celle des hommes (71 %).

Quelles sont les professions et les branches d'activité qui ont le plus progressé au cours de la dernière année?

Presque toute la croissance récente de l'emploi est attribuable à l'augmentation de la masse salariale des entreprises. C'est-à-dire qu'une très faible part seulement est attribuable au travail indépendant. Bien que la croissance des emplois rémunérés ait été le fait de la plupart

Graphique 18
Les salaires moyens à temps plein étaient les plus élevés dans les services publics en 1997



Source : Enquête sur la population active

Les emplois créés sont-ils de «bons» emplois?

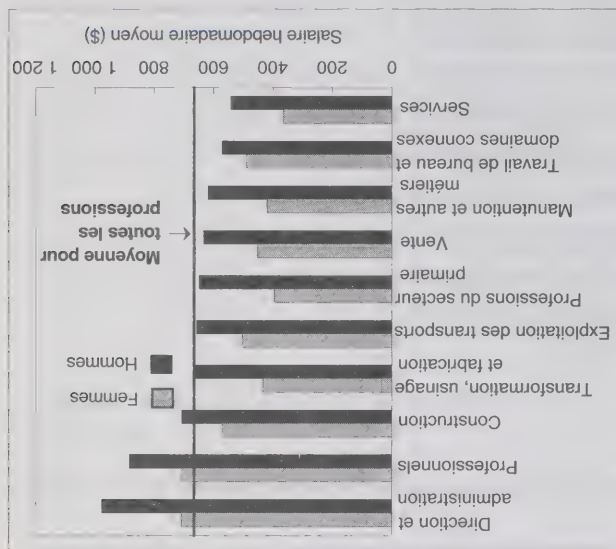
Quels sont les emplois les plus payants?

Salaires par profession

Certaines catégories de travailleurs sont très en demande, compétences et des habiletés difficiles à acquérir. Cette difficulté entraîne une surenchère des salaires liés aux emplois spécialisés, de sorte que les autres doivent se satisfaire de salaires relativement bas.

Parmi les hommes travaillant à temps plein, ceux qui occupent des postes de direction et d'administration ont obtenu le salaire hebdomadaire moyen le plus élevé en 1997, soit 976 \$, un tiers de plus que la moyenne du groupe.

Graphique 17
Parmi les travailleurs à temps plein, les directeurs et administrateurs ont enregistré le salaire hebdomadaire moyen le plus élevé en 1997

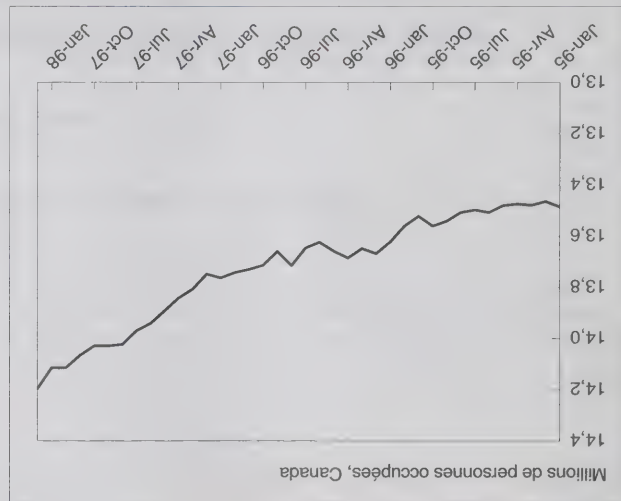


Source : Enquête sur la population active

À 708 \$ par semaine, le salaire des femmes occupant un poste de direction ou d'administration dépasse celui des femmes occupant un autre emploi. Cependant, les professionnelles (par exemple, infirmières, enseignantes) gagnent presque autant. Leur salaire moyen est de 706 \$ par semaine, soit 25 % de plus que la moyenne pour toutes les femmes travaillant à temps plein.

À un cours des deux premiers mois de 1997, le nombre d'emplois a progressé lentement, comme cela avait été le cas au cours des deux années précédentes. Toutefois en mars 1997, le rythme s'est accéléré. Depuis, on compte 500 000 emplois de plus (3,9 %) sur une base désaisonnalisée, ce qui a fait baisser le taux de chômage de plus d'un point de pourcentage. La quasi-totalité de cette augmentation nette est constituée d'emplois à

Graphique 16
Forte croissance de l'emploi depuis le début de 1997



Source : Enquête sur la population active

Pour les Canadiens, s'il est important de faire le point sur les changements qui surviennent sur le marché du travail, il est aussi utile de connaître la qualité des emplois créés ou perdus. Une forte augmentation d'emplois de piètre qualité n'est peut-être pas aussi souhaitable qu'une croissance plus lente d'emplois bien rémunérés.

Mais qu'est-ce qui détermine la qualité des emplois? Selon certaines perspectives, un bon emploi représente un bon équilibre entre un salaire satisfaisant et des conditions de travail appropriées, des tâches variées, de bonnes relations de travail avec les collègues et les supérieurs ainsi que d'autres facteurs non monétaires. Cependant, selon le point de vue macro-économique utilisé dans la présente analyse, c'est simplement le salaire hebdomadaire qui détermine ce qui est un bon emploi. C'est cet aspect d'un bon emploi qui a le plus d'impact sur la santé économique.

Incidence de la taille du milieu de travail

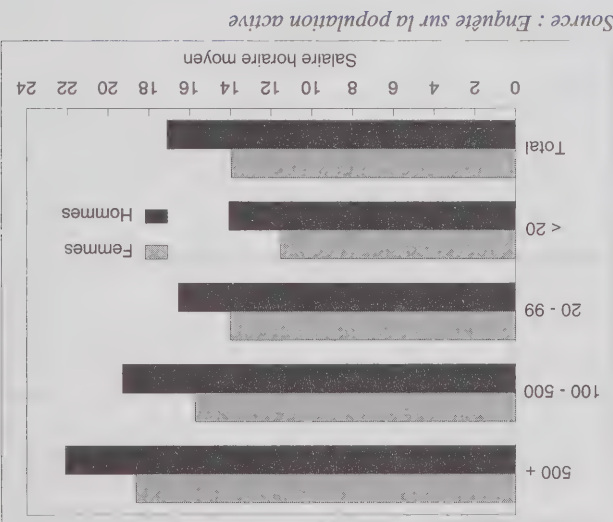
Les personnes oeuvrant dans un milieu de travail plus grand³ ont tendance à gagner plus que les personnes qui travaillent dans des établissements plus petits. Cela s'explique en grande partie par la concentration d'emplois de professionnels bien rémunérés dans les grands milieux de travail. En 1997, 47 % des travailleurs d'établissements comptant 500 employés ou plus occupaient des postes de gestionnaires ou de professionnels, contre 31 % dans les établissements de 20 employés ou moins. Les grands établissements ont aussi beaucoup moins tendance à compter parmi leurs employés du personnel de vente et de services moins bien rémunéré.

Cependant, on ne saurait attribuer la différence aux seules caractéristiques des travailleurs dans de grands et de petits milieux de travail, fait confirmé par une autre étude de Statistique Canada⁴. Le simple fait de travailler dans une plus grande entreprise peut signifier un salaire plus élevé. Bien des causes peuvent expliquer l'écart. Si les lieux de travail sont plus grands, c'est vraisemblablement parce qu'ils sont rentables ou l'ont déjà été. En théorie, les propriétaires de grandes entreprises réalisent plus de bénéfices dont ils peuvent faire profiter leurs employés, qui touchent de ce fait un salaire moyen plus élevé. Par ailleurs, les travailleurs dans les grands établissements ont un accès plus facile au capital physique (machines, ordinateurs) que les autres travailleurs, ce qui les rend plus productifs en moyenne.

3 L'Enquête sur la population active recueille des données relatives au nombre de personnes travaillant au lieu de travail (nombre d'employés dans tous les établissements de l'employeur) sont disponibles seulement depuis janvier 1998.

4 René Morissette, «Les grandes entreprises offrent-elles de meilleurs emplois?», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-005-XPB au catalogue de Statistique Canada, automne 1991, volume 3, n° 3.

Graphique 15
Le salaire horaire moyen est plus élevé pour les femmes et les hommes travaillant dans un grand établissement



Source : Enquête sur la population active

- Les hommes employés dans un établissement comptant moins de 20 personnes ont gagné en moyenne 14 \$ l'heure en 1997. Leurs collègues travaillant dans un établissement qui comptait 500 employés ou plus ont gagné un salaire horaire de 22 \$.
- Chez les femmes employées en 1997, le salaire horaire moyen était de 12 \$ dans les établissements comptant moins de 20 personnes, soit environ un tiers de moins que les femmes travaillant dans un établissement de plus de 500 employés (19 \$).

Les facteurs déterminants du salaire

- Le salaire moyen d'un employé couvert par une convention collective était de 19 \$ l'heure en 1997, soit 32 % de plus que la moyenne des autres travailleurs.
- Les femmes couvertes par un syndicat gagnaient 17 \$ l'heure en moyenne en 1997, soit 42 % de plus que les autres travailleuses. Les femmes couvertes par un syndicat sont plus susceptibles d'être des cols blancs, par exemple des enseignantes ou des infirmières, occupant ainsi des emplois dont le salaire horaire est relativement élevé. Par ailleurs, les femmes non syndiquées occupent surtout des emplois de bureau ou des emplois dans la vente ou dans les services, là où les salaires moyens sont considérablement plus bas.

Tableau 5
Répartition des employés selon la couverture syndicale et la profession, Canada, 1997

Répartition des employés non couverts par un syndicat	Hommes		Femmes	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
				%

Cols blancs	27	55	32	32
Direction et administration	8	9	18	17
Enseignement et domaines connexes	8	18	1	3
Médecine et soins de santé	3	21	1	5
Autres professionnels	7	7	12	7
Cols roses	20	36	29	58
Travail de bureau et domaines connexes	7	24	6	28
Vente	2	3	11	13
Services	11	10	11	18
Cols bleus	53	9	40	9
Professions du secteur primaire	2	0	4	1
Transformation, usinage et fabrication	27	6	18	5
Construction	10	0	7	0
Exploitation des transports	7	1	6	1
Manutention et autres métiers	8	1	5	2

Source : Enquête sur la population active

Tableau 4
Salaire horaire moyen des employés selon la couverture syndicale, l'âge et le sexe, Canada, moyenne annuelle 1997

Age	\$			
	15 +	24 - 25	54 - 55	

Hommes et Femmes	15,60	8,92	16,88	17,10
Couverts par un syndicat	18,53	11,43	18,98	19,30
Non-couverts par un syndicat	14,09	8,55	15,60	15,75
Hommes	17,10	9,32	18,53	19,16
Couverts par un syndicat	19,45	11,82	19,91	20,58
Non-couverts par un syndicat	15,80	8,91	17,64	18,19
Femmes	13,93	8,48	15,07	14,20
Total	17,41	10,91	17,88	17,19
Couverts par un syndicat	12,27	8,16	13,47	12,62
Non-couverts par un syndicat				

Source : Enquête sur la population active

2 Akyeampong, Ernest B., «Aperçu statistique du mouvement syndical ouvrier», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPB au catalogue de Statistique Canada, hiver 1997, volume 9, n° 4.

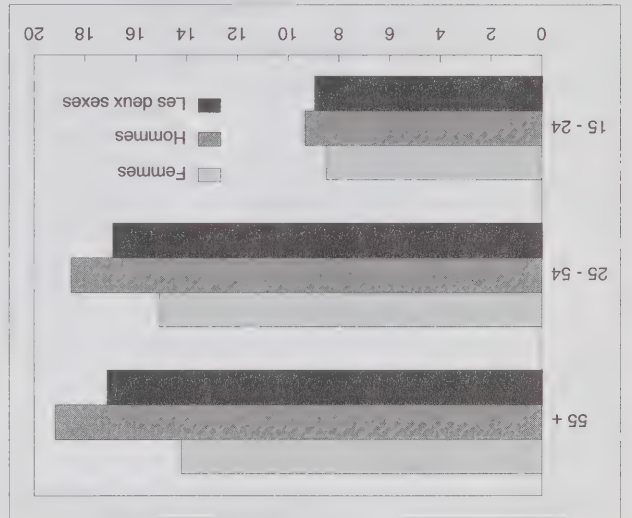
l'employabilité du travailleur, qui se traduit par des salaires plus élevés.

- Les jeunes de 15 à 24 ans ont gagné en moyenne 9 \$ l'heure en 1997, soit un peu plus que la moitié du salaire horaire moyen des travailleurs âgés de 55 ans et plus.

- Par rapport à la situation des travailleurs plus âgés, le salaire moyen des femmes de 15 à 24 ans était plus près de celui des jeunes hommes, ce qui reflète peut-être un niveau de scolarité plus élevé.

- Pour les hommes et les femmes et pour tous les groupes d'âge, plus une personne occupe son emploi depuis longtemps, plus son salaire est élevé, en moyenne.

Graphique 14
Le salaire moyen est plus élevé chez les hommes et les femmes appartenant aux groupes d'âge plus élevés



Source : Enquête sur la population active

Prenons deux personnes, l'une âgée et l'autre plus jeune, qui occupent leur emploi depuis le même nombre d'années et qui ont d'autres compétences semblables. La personne plus âgée gagnera vraisemblablement plus que son cadet, comme en témoignent les groupes de durée d'occupation de l'emploi plus courte dans le tableau 3. Il est manifeste que l'expérience professionnelle à vie, et non seulement l'expérience dans l'emploi actuel, est un facteur déterminant du salaire. Le simple fait d'être plus âgé peut aussi présenter certains avantages, notamment une plus grande capacité d'imposer le respect et l'autorité.

Tableau 3
Salaire horaire moyen des hommes et des femmes selon l'âge et la durée d'occupation de l'emploi, Canada, 1997

Âge	Période de temps à l'emploi actuel :	
	15 +	25 - 54
\$		

Hommes et Femmes	Hommes		Femmes	
	Total	1 - 3 mois	Total	1 - 3 mois
Plus de 240 mois	15,60	8,92	16,88	8,92
121 - 240 mois	11,05	8,42	13,12	13,46
61 - 120 mois	11,71	8,64	13,53	13,47
13 - 60 mois	12,22	8,76	13,95	13,55
7 - 12 mois	13,69	9,21	15,08	14,03
121 - 240 mois	16,77	10,16	17,17	15,57
Plus de 240 mois	19,01	-	19,26	17,11
Total	21,39	-	21,60	20,69

Hommes	Hommes		Femmes	
	Total	1 - 3 mois	Total	1 - 3 mois
Plus de 240 mois	17,10	9,32	18,53	19,16
121 - 240 mois	12,00	8,76	14,52	14,74
61 - 120 mois	12,92	9,11	15,04	15,36
13 - 60 mois	13,39	9,09	15,50	16,00
7 - 12 mois	15,01	9,67	16,64	15,67
121 - 240 mois	18,29	10,36	18,80	17,43
Plus de 240 mois	20,74	-	20,93	19,25
Total	22,76	-	22,82	22,57

Femmes	Femmes		Hommes	
	Total	1 - 3 mois	Total	1 - 3 mois
Plus de 240 mois	13,93	8,48	15,07	14,20
121 - 240 mois	9,91	8,02	11,46	10,70
61 - 120 mois	10,33	8,14	11,76	10,59
13 - 60 mois	10,97	8,42	12,34	10,08
7 - 12 mois	12,29	8,73	13,45	11,75
121 - 240 mois	15,39	9,88	15,73	13,58
Plus de 240 mois	17,12	-	17,40	14,92
Total	18,91	-	19,45	16,91

Source : Enquête sur la population active

- Par exemple, les hommes de 55 ans et plus occupant leur emploi principal depuis moins d'un an avaient tendance à gagner davantage que les hommes du groupe d'âge principal (25-54 ans) qui, à leur tour, gagnaient plus que les jeunes hommes, même lorsque la durée d'occupation de l'emploi actuel de ces derniers était identique.

Incidence de la syndicalisation

On sait depuis longtemps que les employés syndiqués gagnent plus que les travailleurs non syndiqués. Alors que l'existence d'une unité de négociation collective peut apporter de gros avantages aux employés en améliorant leurs capacités de négocier de meilleurs salaires, les données de l'enquête démontrent que plusieurs autres

Les facteurs déterminants du salaire

En termes strictement économiques, le salaire d'une personne est déterminé par la demande relative pour ses services. Autrement dit, si une personne possède des compétences relativement rares et en demande, elle sera bien rémunérée pour ces compétences sur le marché du travail. Sinon, sa rémunération sera moindre.

Les gens possèdent de nombreuses caractéristiques qui influent sur leur salaire. L'étude du salaire horaire moyen selon le niveau de scolarité, l'âge, le sexe et une foule d'autres variables donne une idée des facteurs qui déterminent le salaire d'une personne.

Il y a plusieurs interactions entre les caractéristiques étudiées ci-dessous. Par exemple, les employés syndiqués ont tendance à être davantage scolarisés et sont plus susceptibles d'occuper des professions libérales. Dans l'analyse qui suit, on n'a pas tenu compte de ces interactions, mais le faire n'affecterait pas la direction de la relation (c.-à-d. positive ou négative) pour chacun des facteurs. Cependant, comme on pourrait s'y attendre, l'ampleur de la relation serait affectée¹.

Incidence des études

Il est payant d'étudier. Le niveau de scolarité a une double incidence sur le salaire d'une personne. Premièrement, c'est à l'école qu'on développe ses compétences et qu'on devient – en principe – plus productif. Ainsi, les employeurs ont tendance à leur verser un salaire plus élevé. Deuxièmement, le niveau de scolarité est un important repère pour l'employeur en quête de main-d'œuvre. Le fait d'avoir étudié longtemps ne signifie pas nécessairement que l'employé possède les connaissances requises, mais il peut s'ajouter à d'autres qualités recherchées pour indiquer qu'il s'agit d'une personne travaillante et persévérante.

L'analyse de régression multiple confirme que l'âge d'une personne, son niveau de scolarité, le nombre d'heures travaillées et la durée d'occupation de l'emploi ont, en soi, un effet positif sur le salaire horaire. Il en va de même du fait d'être syndiqué et de travailler dans une grande entreprise. Par ailleurs, le salaire moyen des femmes a tendance à être inférieur à celui des hommes, même lorsque l'on tient compte du niveau de scolarité, de la branche d'activité, de la profession, de la durée de l'emploi, de la couverture syndicale, de la taille du lieu de travail et de la province de résidence.

Tableau 2
Salaire horaire moyen selon le plus haut niveau de scolarité atteint, Canada, 1997

Salaire des femmes	Salaire horaire moyen	Total Hommes Femmes	
		celui des femmes	celui des hommes
		p/r à	

- En 1997, le titulaire d'une maîtrise ou d'un doctorat gagnait en moyenne 25 \$ l'heure, soit le double du salaire moyen d'un travailleur n'ayant pas un diplôme d'études secondaires (12 \$).
- Le niveau de scolarité a eu une incidence plus marquée sur le salaire des femmes que sur celui des hommes. Ainsi, les femmes détenant un diplôme universitaire gagnaient 0,85 \$ pour chaque dollar gagné par les hommes ayant le même niveau de scolarité, comparativement 0,71 \$ pour les moins scolarisés. Comme la main-d'œuvre féminine devient de plus en plus scolarisée, ce facteur aura une incidence sur l'équité salariale.

Plus haut niveau de scolarité atteint :		\$			
Tous les niveaux de scolarité		15,60	17,10	13,93	81 %
0 - 8 ans	Études secondaires	12,16	13,71	9,72	71 %
Diplôme d'études partielles	Études secondaires	11,59	12,96	9,64	74 %
Études postsecondaires	Diplôme d'études partielles	13,81	15,25	12,29	81 %
Études postsecondaires	Certificat ou diplôme	13,05	14,31	11,81	83 %
d'études postsecondaires	Baccalauréat	16,22	17,95	14,41	80 %
		20,30	22,03	18,65	85 %
Maîtrise ou doctorat		24,67	26,26	22,38	85 %
Comparativement aux moins scolarisés, combien gagnent-ils de plus?		103 %	92 %	130 %	

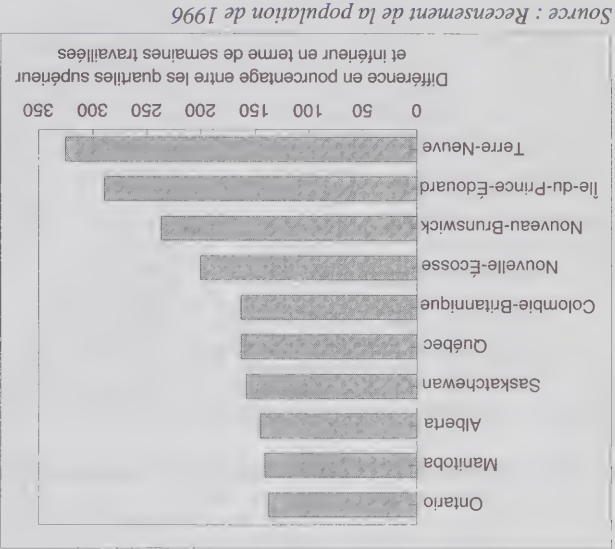
Incidence de l'âge et de la durée d'occupation de l'emploi

À mesure qu'une personne vieillit, elle développe des compétences et acquiert des connaissances dans le cadre de son travail. Ces facteurs ajoutent à productivité et à

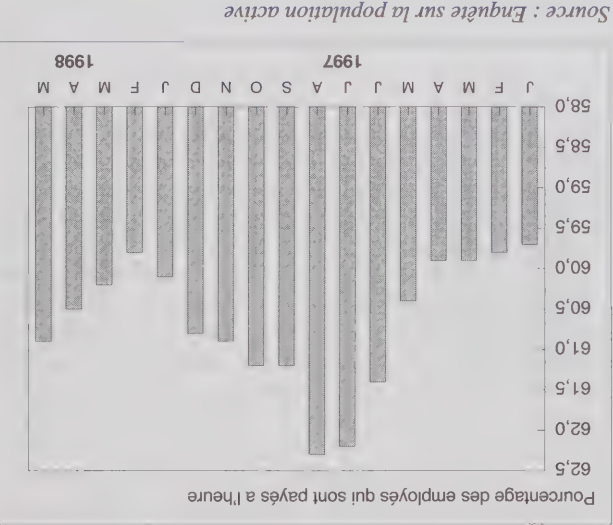
Les gains des travailleurs indépendants

Qu'en est-il des gains des travailleurs indépendants? L'Enquête sur la population active ne recueille pas de données sur les gains de ces travailleurs, mais *Le point sur la population active : Les travailleurs indépendants*, à partir des données de l'Enquête annuelle sur les finances des consommateurs, révélait que les gains des travailleurs indépendants étaient beaucoup plus polarisés que ceux des salariés. Comparativement aux salariés, les travailleurs autonomes pouvaient gagner plus d'argent, mais aussi moins d'argent. En moyenne, ils en faisaient moins. Environ 45 % des travailleurs indépendants ont gagné moins de 20 000 \$ en 1995, contre 25,5 % chez les salariés. Toutefois, durant la même année, 4,2 % des travailleurs indépendants, mais seulement 1,1 % des salariés, ont touché plus de 100 000 \$. Les travailleurs indépendants touchaient en moyenne 30 800 \$ en 1994, soit 91,4 % de la rémunération des employés.

Graphique 12
Plus grande polarisation des semaines travaillées par année dans les provinces de l'Atlantique



Graphique 13
La majorité des salariés sont rémunérés à l'heure



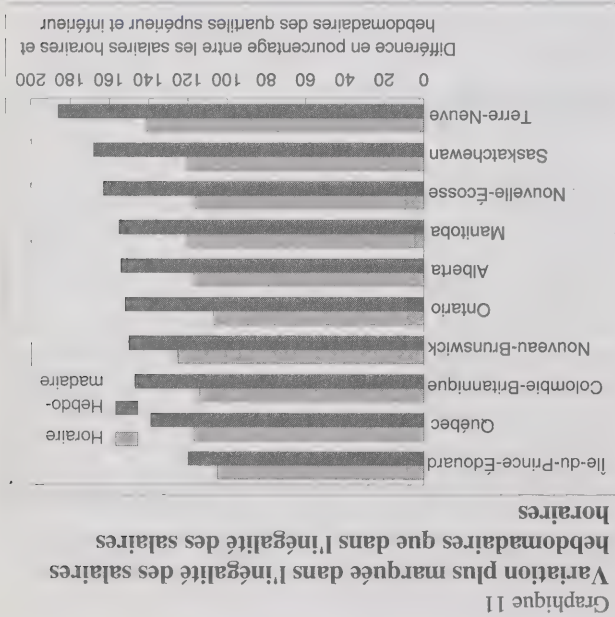
Le mode de rémunération des Canadiens

Le mode de rémunération le plus répandu parmi les Canadiens est la rémunération horaire.

- En 1997, environ 61 % des salariés étaient payés à l'heure.
- Le pourcentage de salariés payés à l'heure a augmenté entre mai et août, l'augmentation étant attribuable à l'arrivée des étudiants sur le marché du travail.
- Entre les premiers trimestres de 1997 et 1998, très peu de changements sont survenus dans le pourcentage des employés rémunérés à l'heure.

Source : Enquête sur la population active

Salaires horaires		Les deux sexes		Hommes		Femmes	
44	-33	115	10,38	114	-34	112	-32
40							
43							
Salaires hebdomadaires							
Les deux sexes		Hommes		Femmes			
51	-40	152	19,38	116	-36	158	-42
39							
51							

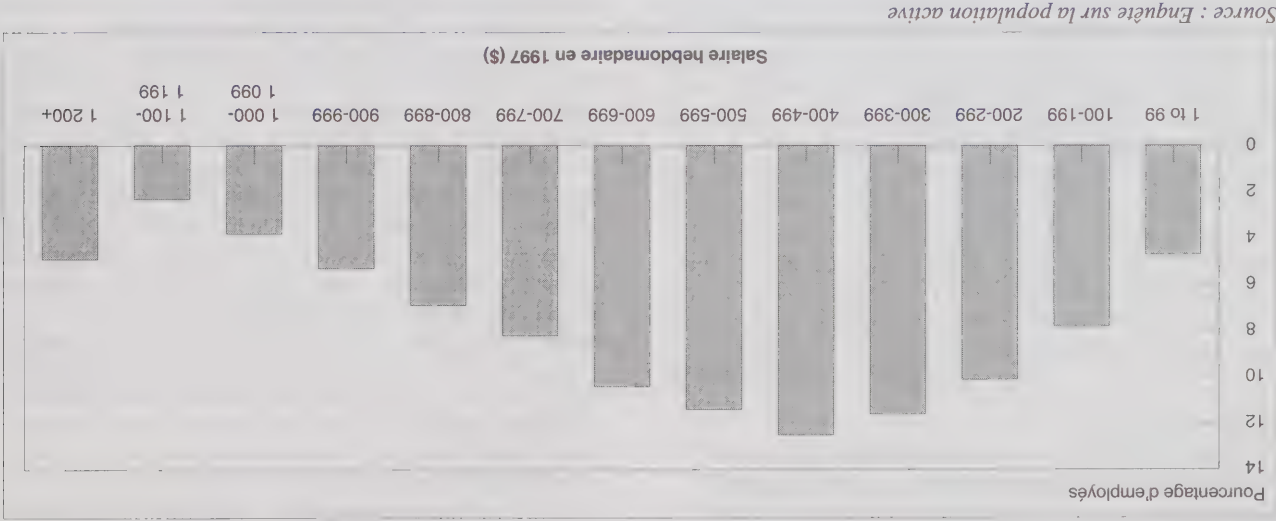
Tableau 1
Rémunération hebdomadaire et horaire des quartiles supérieur et inférieur, selon le sexe, 1997[illegible]

4 Finnie, Ross. *Différences entre les provinces sur le plan de l'inégalité des gains de 1982 à 1994*, L'observateur économique canadien, février 1998, p. 3.5.

Des études antérieures de Statistique Canada ont montré que les salaires annuels ont tendance à être répartis plus inégalement dans les quatre provinces de l'Atlantique que dans tout le reste du pays⁴. Mais comme ce n'est pas le cas ni pour le salaire horaire ni pour le salaire hebdomadaire, l'on doit présumer que la répartition des salaires annuels dans les provinces de l'Atlantique est plus inégale du fait que le nombre d'heures travaillées par année dans ces provinces n'est pas uniformément réparti dans la population.

raison de la répartition des heures travaillées dans chaque province.

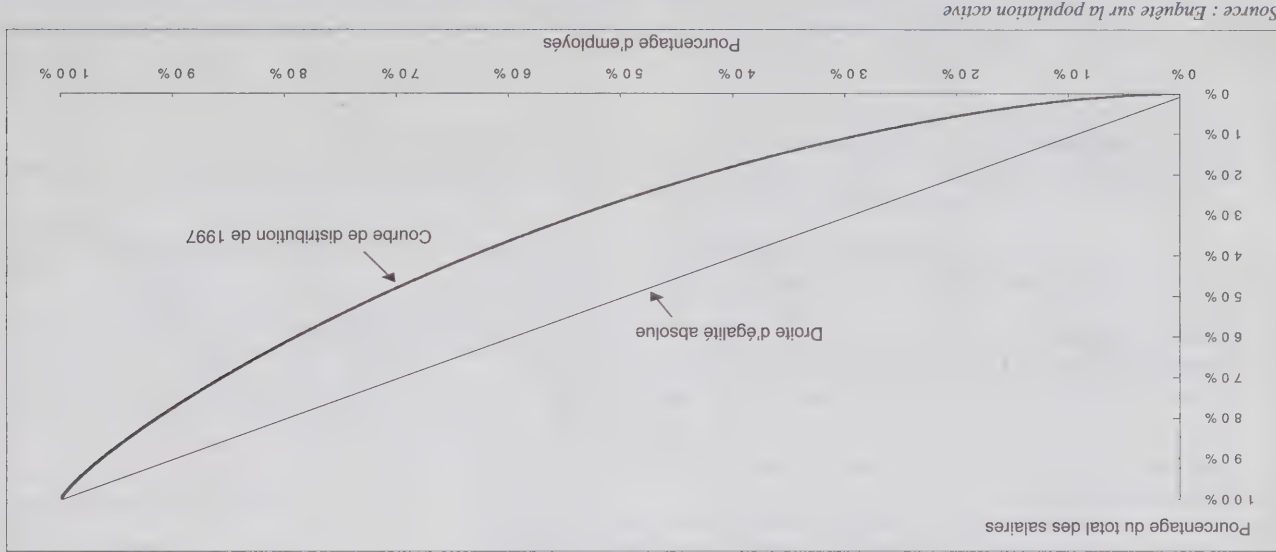
Graphique 9
Le plus haut pourcentage des travailleurs touchent entre 400 \$ et 499 \$ par semaine



Il est intéressant de noter que l'inégalité des salaires horaires varie peu entre les provinces. En d'autres mots, les salaires horaires ne sont pas beaucoup plus polarisés dans une région que dans une autre. On ne peut en dire autant de l'inégalité des salaires hebdomadaires. En effet, l'écart des salaires hebdomadaires entre les faibles et les hauts salariés est plus grand dans certaines provinces (notamment à Terre-Neuve) que dans d'autres et ce, en

travailler de 35 à 39 heures par semaine que 40 heures par semaine. Beaucoup de femmes toutefois travaillent moins de 30 heures par semaine. La disparité observée dans la rémunération hebdomadaire des femmes s'explique probablement par cet écart dans les heures travaillées. La différence entre les quartiles supérieur et inférieur des salaires horaires est à peu près la même chez les hommes (114 %) et les femmes (112 %).

Graphique 10
Le quartile inférieur (les plus faibles salariés) se partage 8 % de la masse salariale totale et le quartile supérieur (les plus hauts salariés), 45 % de celle-ci



moyen des membres de la famille a augmenté, mais pas autant que le nombre moyen d'heures travaillées. Dans l'ensemble, la composition de la famille n'a pas joué un rôle important, la taille moyenne des familles n'ayant pas évolué au cours de la période étudiée.

Répartition des salaires

La tendance observée dans la répartition des salaires est bien documentée. Dans l'ensemble, il n'y a pas eu beaucoup de changement dans la répartition des salaires des particuliers au cours des 15 dernières années, mais on observe chez certains groupes de la population d'importantes variations qui s'annulent. Par exemple, du milieu des années 1980 au milieu des années 1990, l'écart salarial a progressé chez les hommes, mais diminué chez les femmes. Durant cette période, les salaires annuels réels des hommes faibles salaires ont chuté de 13 %, alors que ceux des hommes bien rémunérés ont augmenté. Dans le cas des femmes en âge de travailler, on observe une réduction dans la disparité des salaires³.

Les nouvelles données salariales de l'EPA présentent un portrait transversal intéressant des disparités salariales actuelles. Celles-ci peuvent être présentées de plusieurs façons. L'une des méthodes les plus simples consiste à comparer les salaires des faibles salaires à ceux des hauts salaires. Plus l'écart entre les deux est grand, plus la disparité est marquée.

La moitié de tous les employés touchent plus de 500 \$ par semaine. Les employés du quartile inférieur gagnent moins de 300 \$ par semaine, et ceux du quartile supérieur, plus de 757 \$, ce qui représente une différence de 457 \$ ou 12 %.

En d'autres mots, selon une distribution croissante des salaires des employés, les premiers 25 % (les plus faibles salaires) ne touchent que 8 % de la masse salariale alors que les derniers 25 % (les plus hauts salaires) en reçoivent 45 %.

Les salaires hebdomadaires des hommes semblent répartis moins inégalement que ceux des femmes. En 1997, les hommes du quartile supérieur gagnaient en moyenne 116 % de plus par semaine que les hommes du quartile inférieur. Dans le cas des femmes, ce pourcentage s'établissait à 158 %.

Comme on peut le constater dans *Le point sur la population active : Les heures de travail*, la majorité des hommes travaillent 40 heures par semaine. Les femmes, quant à elles, sont aussi susceptibles de

3 Picot, Garnett, «What is Happening to Earnings Inequality in Canada in the 1990s?», dans *Canadian Business Economics*, automne 1997, p. 65.

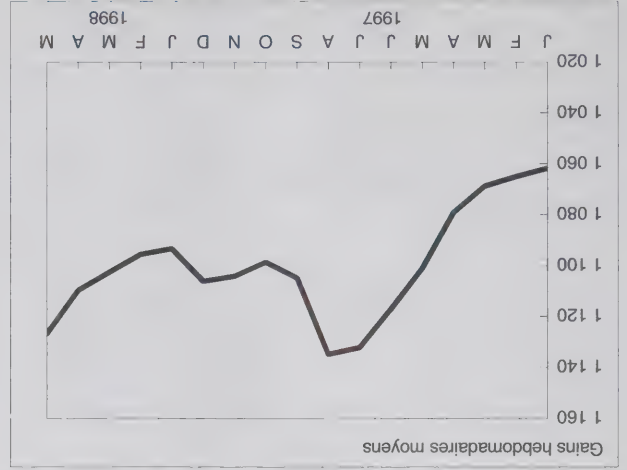
des enfants. Aujourd'hui, seulement 17 % des gens ont conservé cette structure familiale traditionnelle, soit moins de la moitié du pourcentage observé en 1976. À l'heure actuelle, il y a deux personnes qui travaillent dans 40 % des familles canadiennes. C'est pour cette raison qu'il est important de présenter également les gains moyens selon une perspective familiale.

Comme l'EPA ne pose pas de questions liées aux gains aux travailleurs indépendants, elle ne peut dresser un portrait fidèle des gains familiaux. De nombreuses familles dépendent, en partie du moins, des gains d'un travail indépendant. Cependant, l'EPA est administrée à intervalles plus rapprochés et de manière plus ponctuelle que les enquêtes qui recueillent des données complètes sur les gains familiaux. Par conséquent, en présentant les gains familiaux moyens tirés du travail rémunéré, elle constitue un indice utile de la tendance des gains familiaux totaux (c'est-à-dire, incluant le travail indépendant).

En mai 1998, les gains hebdomadaires moyens tirés d'un emploi dans les familles comptant au moins un salarié s'élevaient à 1 126 \$, en hausse de 2,3 % par rapport à mai 1997. Compte tenu de la faible croissance du travail indépendant durant la période visée, il est vraisemblable que les gains familiaux totaux aient augmenté d'autant.

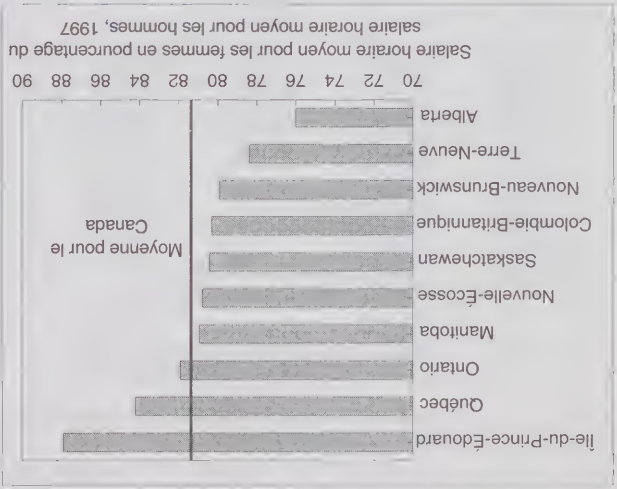
Quelques raisons peuvent expliquer cette hausse, la principale étant que des membres de la famille qui étaient sans emploi en mai 1997 ont pu trouver du travail au cours de l'année. De même, le taux salarial

Graphique 8
Hausse des gains familiaux hebdomadaires moyens tirés d'un emploi



Source : Enquête sur la population active

Graphique 6
 À l'Île-du-Prince-Édouard, au Québec et en Ontario, le salaire horaire des femmes est plus près de celui des hommes



Source : Enquête sur la population active

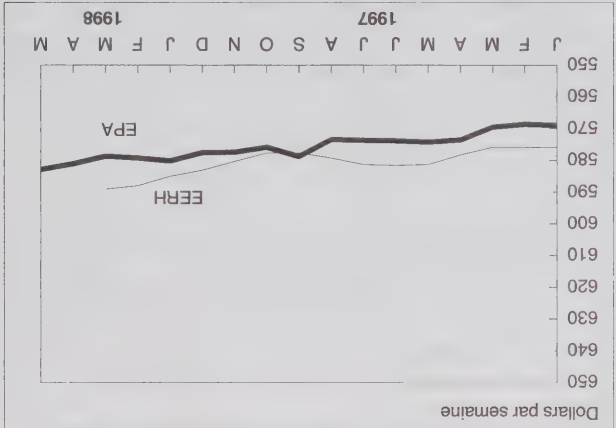
L'Île-du-Prince-Édouard, par exemple, les employées faisaient 0,88 \$ pour chaque dollar gagné par un homme. À l'autre extrémité, les employées albertaises gagnaient 0,76 \$.

Quelles comparaisons peut-on faire entre les données salariales de l'EPA et d'autres sources de Statistique Canada? De 1997 jusqu'en 1998, le salaire hebdomadaire moyen, tel que mesuré par l'Enquête sur la population active, a évolué sensiblement de la même manière que le salaire hebdomadaire moyen (à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires) calculé à partir de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), une enquête mensuelle réalisée auprès des employeurs.

■ En 1997, le salaire hebdomadaire moyen obtenu par l'EPA était de moins de 1 % inférieur au du salaire hebdomadaire moyen de l'EERH. Une partie de cette différence est vraisemblablement attribuable au fait que les travailleurs des pêches, de l'agriculture, du culte et des services à domicile (personnel de ménage, de gardiennage, etc.) sont exclus de l'EERH.

Graphique 7

Le salaire hebdomadaire moyen de l'EPA et de l'EERH sont très similaires et suivent la même tendance



Source : Enquête sur la population active, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail

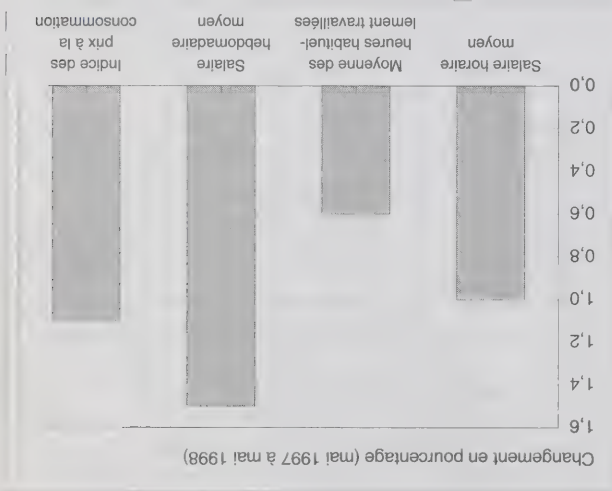
Gains familiaux hebdomadaires moyens tirés d'un emploi rémunéré

La structure familiale d'aujourd'hui n'est plus ce qu'elle était il y a 20 ans. À l'époque, on voyait surtout des hommes qui partageaient pour le travail alors que les femmes restaient à la maison pour, dans la plupart des cas, s'occuper

■ Pour aider à tenir compte du nombre d'heures de travail différent entre les hommes et les femmes, une comparaison des salaires horaires est requise. Or, les nouvelles données de l'Enquête de la population active permettent une comparaison des salaires horaires des hommes et des femmes sur une base régulière.
 ■ En 1997, les employées gagnaient 13,83 \$ de l'heure, soit 0,81 \$ pour chaque dollar gagné à l'heure par les hommes (17,10 \$)?
 ■ Le ratio du salaire horaire des femmes par rapport à celui des hommes varie d'une province à l'autre. À

2 Si les travailleurs indépendants étaient inclus dans l'enquête, l'écart des salaires entre les hommes et les femmes serait vraisemblablement plus grand. Dans Le point sur la population active : les travailleurs indépendants, il a été démontré que sur une base annuelle, l'écart salarial des hommes et des femmes à temps plein toute l'année pour les travailleurs indépendants était plus grand que celui des employés.

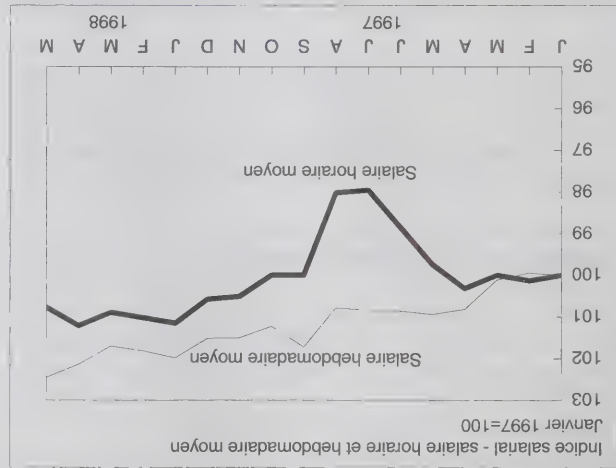
Graphique 5
 Entre mai 1997 et mai 1998, le salaire hebdomadaire moyen a progressé davantage que le salaire horaire moyen en raison d'une semaine normale de travail plus longue



Source : Enquête sur la population active, Division des prix

■ Durant les mois d'été de 1997, lorsque les étudiants touchant un salaire moins élevé ont inondé le marché de l'emploi, le salaire horaire a chuté radicalement. Le salaire hebdomadaire moyen est demeuré au même niveau en raison d'une hausse marquée du nombre d'heures habituelles travaillées en été. De nombreux travailleurs saisonniers travaillaient en effet de longues heures durant la courte saison de travail.

Graphique 4
 Le salaire horaire moyen diminue en été alors que les étudiants envahissent le marché du travail, mais le salaire hebdomadaire se maintient en raison d'heures de travail plus longues



Source : Enquête sur la population active

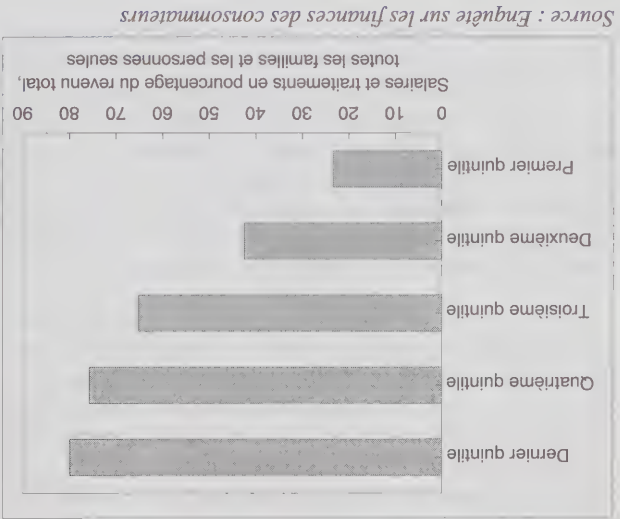
Même si le salaire horaire moyen n'a pas beaucoup augmenté depuis 18 mois, les Canadiens travaillaient des heures plus longues par rapport à l'année précédente, de sorte que leur salaire hebdomadaire est en progression.

■ Le salaire hebdomadaire moyen a augmenté davantage que le salaire horaire moyen en raison d'une légère hausse du nombre moyen d'heures habituellement travaillées (20 minutes de plus entre mai 1997 et mai 1998). Comme l'augmentation du taux horaire moyen n'a pas dépassé le taux de l'inflation, on peut attribuer la hausse du salaire hebdomadaire réel (c.-à-d. le salaire hebdomadaire ajusté de manière à tenir compte des variations du coût de la vie) à un accroissement des heures de travail.

Les travailleurs à temps plein toute l'année sont utilisés pour comparer les gains des hommes et des femmes afin de réduire l'effet des différences spécifiques au sexe dans la somme de travail payé au cours de l'année. Cette mesure procure une description plus précise de la différence des gains relative à d'autres facteurs.

Selon l'Enquête sur les finances des consommateurs de 1996, les femmes travaillant à temps plein toute l'année gagnaient 0,73 \$ pour chaque dollar gagné pendant l'année par les hommes à temps plein toute l'année. Ce ratio des gains (qui inclut les gains des travailleurs indépendants) a suivi une tendance à la hausse depuis que ces données ont commencé à être recueillies, en 1967. À cette époque, les femmes gagnaient 0,58 \$ pour chaque dollar que gagnaient les hommes. Depuis le milieu des années 80, la progression de ce ratio est principalement due à l'amélioration significative des gains moyens des femmes, laquelle est survenue alors que les gains moyens des hommes changeaient relativement peu.

Graphique 2
 En 1996, les familles et les personnes seules à revenu élevé comptent davantage sur les salaires que les groupes à faible revenu

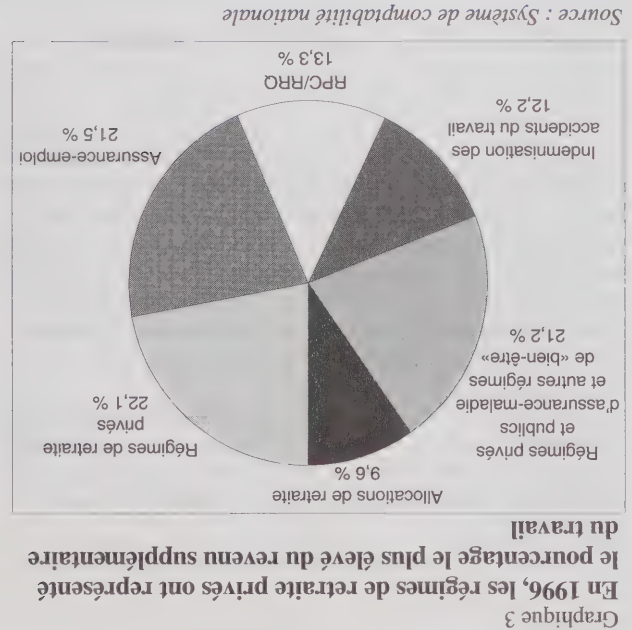


Salaire moyen

Dans les entrevues réalisées pour l'Enquête sur la population active, les données relatives à la rémunération sont recueillies de plusieurs façons. Les répondants donnent tantôt leur salaire annuel, tantôt leur salaire horaire, hebdomadaire, bihebdomadaire ou mensuel. Peu importe la réponse fournie, le salaire peut être converti sous plusieurs formes, si bien qu'il est possible d'exprimer le salaire horaire et hebdomadaire comme une moyenne pour tous les employés.

En mai 1998, les employés canadiens touchaient en moyenne un salaire horaire de 15,77 \$, en hausse de 0,16 \$ ou 1,0 % par rapport à l'année précédente; cette progression suit de près le taux d'inflation tel que mesuré par l'indice des prix à la consommation (IPC) (+1,1 %). Le salaire hebdomadaire moyen était de 583 \$, 1,5 % de plus qu'en mai 1997.

Les mois de mai 1997 et 1998 ne constituaient pas des mois inhabituels quant à la rémunération horaire et hebdomadaire observés entre le premier trimestre de 1997 et le premier trimestre de 1998. On peut donc appuyer l'analyse sur la variation observée entre les deux mois de mai sans nuire à la qualité.



La rémunération en perspective

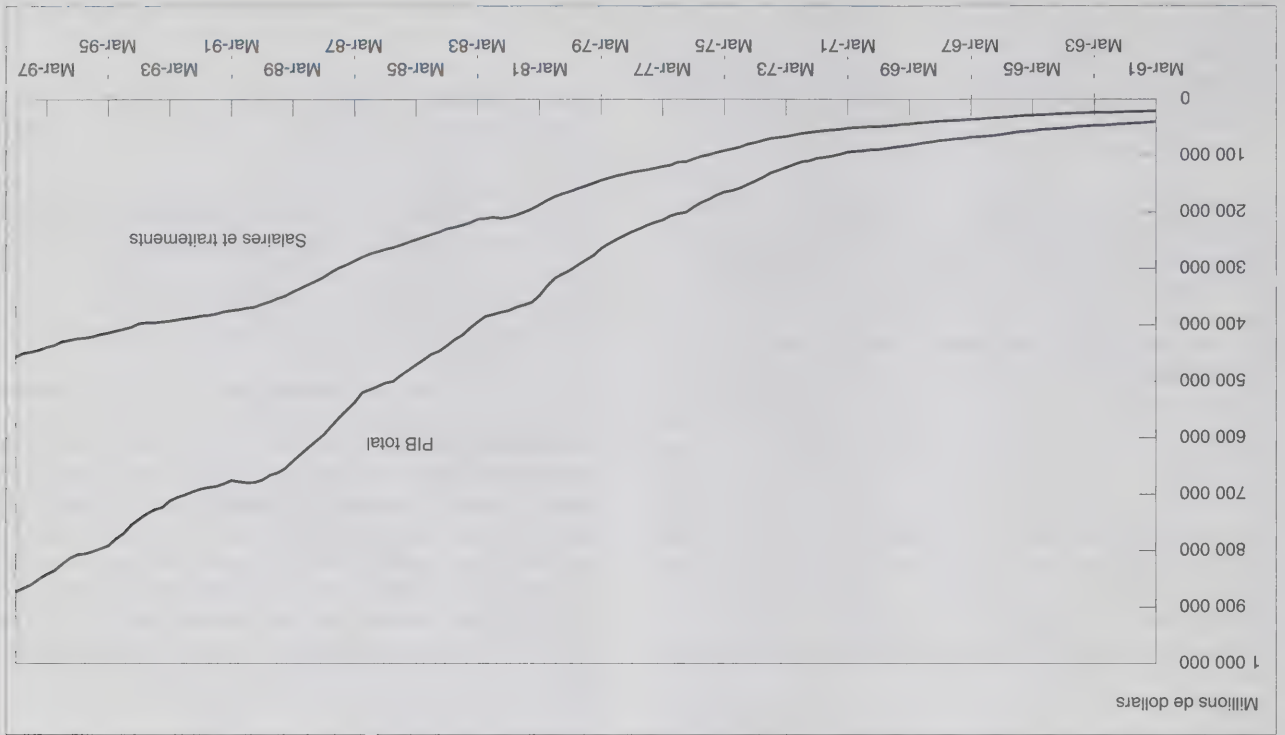
En général, lorsque les salaires se bonifient, l'économie embôîte le pas. Lorsque l'économie prend du mieux, les salaires ont tendance à augmenter. Cette relation interresse plus d'un Canadien.

Le revenu national, ou produit intérieur brut (PIB), correspond à la somme des revenus de l'ensemble des particuliers et des entreprises. Les particuliers tirent leur revenu de sources variées, par exemple de leurs placements ou des bénéfices d'une entreprise leur appartenant. Ils peuvent aussi toucher un salaire en échange de leur main-d'œuvre. Au premier trimestre de 1998, les salaires représentaient 52 % du PIB.

En ce qui a trait au revenu familial, les salaires jouent un rôle primordial. Le revenu familial peut provenir de sources multiples. D'abord, les membres de la famille peuvent gagner un salaire, travailler à leur compte ou tirer des bénéfices de leur propre entreprise. Les gens peuvent également disposer de revenus de placement – actions, obligations et autres effets. Enfin, ils peuvent recevoir des paiements de transfert du gouvernement (ex. assurance-emploi, bien-être social, Régime de pensions du Canada, etc.).

Selon l'Enquête sur les finances des consommateurs, les salaires représentaient 70 % du revenu des familles et des personnes seules en 1996. Les paiements de transfert suivaient avec une moyenne de 13 % du revenu des familles et des personnes seules. Enfin, le travail autonome représentait 6 % du revenu et les placements, 4 %. De toute évidence, les familles et les personnes à faible revenu comptaient davantage sur les paiements de transfert et les groupes à revenu plus élevé, sur les salaires.

Graphique 1
Au fil des ans, les salaires ont représenté environ la moitié du PIB



Source : Système de comptabilité nationale

Introduction

Depuis janvier 1997, l'Enquête sur la population active (EPA) mensuelle renferme des questions portant sur le salaire des employés canadiens à leur emploi principal. Ainsi, elle demande aux répondants de déclarer leur salaire avant impôts et autres retenues à la source. L'argent provenant de pourboires et de commissions est compris dans le salaire alors que la rémunération des heures supplémentaires ne l'est pas. Avec ces données additionnelles, l'EPA peut désormais non seulement faire le point sur le marché du travail, mais aussi mieux apprécier la qualité des emplois. De plus, le public peut maintenant consulter tous les mois des données actuelles sur la rémunération horaire et hebdomadaire de l'ensemble des employés, classés selon plusieurs caractéristiques personnelles.

Il est maintenant opportun de présenter un portrait détaillé des données recueillies depuis plus d'une année. L'analyse qui suit se divise en cinq parties. Elle débute par un aperçu des salaires moyens et de la répartition des salaires, et poursuit avec une évaluation de l'incidence de diverses caractéristiques personnelles (scolarité, âge, sexe, etc.) sur les salaires. Vient ensuite une analyse de la qualité des emplois créés récemment, fondée sur les nouvelles données salariales de l'EPA, puis une comparaison des salaires en fonction des régions.

- La dernière section examine la situation des faibles salaires dont la rémunération est inférieure ou égale au salaire minimum de chaque province et analyse les caractéristiques de ces employés.
- Aperçu
- Les facteurs déterminants du salaire
- Les emplois créés sont-ils de «bons» emplois?
- Salaires par province et par région
- Employés payés du salaire minimum
- Définitions, sources des données et méthodologie d'enquête
- Annexe

En moyenne, les salaires représentent 70 % du revenu d'un ménage, le reste provient des transferts gouvernementaux (comme par exemple le programme de sécurité de la vieillesse, le Régime de pension du Canada ou le Régime des rentes du Québec et l'assurance-emploi), des revenus du travail indépendant et des revenus de placement. De toute évidence, pour la plupart des Canadiens, lorsque l'on pense au bien-être financier, les salaires sont de la plus haute importance.

Combien gagnent les employés canadiens à leur emploi principal? En mai 1998, le salaire horaire moyen était de 15,77 \$ avant impôts et autres retenues à la source, seulement 1 % de plus par rapport au même mois de l'année précédente; cette progression suit de près le taux d'inflation tel que mesuré par l'indice des prix à la consommation (1,1 %). Le salaire hebdomadaire moyen était de 583 \$, 1,5 % de plus qu'en mai 1997. Puisque l'augmentation du salaire horaire moyen n'a pas excédé le rythme de l'inflation, la récente augmentation du salaire hebdomadaire moyen réel (c.-à-d. salaire hebdomadaire moyen ajusté pour l'inflation) peut être totalement attribuée à l'accroissement du nombre d'heures travaillées.

En 1997, les employées gagnaient en moyenne 13,83 \$ de l'heure, soit 0,81 \$ pour chaque dollar gagné par les hommes (17,10 \$). Le niveau de scolarité a eu une incidence plus marquée sur le salaire des femmes que sur celui des hommes. Ainsi, les femmes détenant un diplôme universitaire gagnaient 0,85 \$ pour chaque dollar gagné par les hommes ayant le même niveau de scolarité, comparativement 0,71 \$ pour les moins scolarisées. Pour les hommes et les femmes, le titulaire d'une maîtrise ou d'un doctorat gagnait en moyenne près de 25 \$ l'heure, soit le double du salaire moyen d'un travailleur n'ayant pas un diplôme d'études secondaires (12 \$).

L'âge a aussi un impact sur ce que les employés gagnent. Prenons deux personnes, l'une âgée et l'autre plus jeune, qui occupent leur emploi depuis le même nombre d'années et qui ont d'autres compétences semblables. La personne plus âgée gagnera vraisemblablement plus que son cadet. La durée de l'occupation de l'emploi est aussi un facteur déterminant pour les salaires des employés. Pour les hommes et les femmes et pour tous les groupes d'âge, plus une personne occupe son emploi depuis longtemps, plus son salaire est élevé, en moyenne.

Le salaire moyen d'un employé membre d'un syndicat ou couvert par une convention collective était de 19 \$ l'heure en 1997, soit 32 % de plus que la moyenne des

autres travailleurs. Une grande partie de cet écart s'explique par le fait que les travailleurs syndiqués possèdent souvent d'autres caractéristiques qui, en soi, entraînent des salaires plus élevés. Il semble aussi y avoir une relation positive entre le salaire des employés et la taille du milieu de travail.

Au cours de la dernière année, il y a eu une croissance de l'emploi relativement forte. Presque toute l'augmentation nette provient d'emploi à temps plein. La majorité de cette forte croissance dans l'emploi s'est produite dans des branches d'activité et des professions qui ont tendance à verser des salaires hebdomadaires supérieurs à la moyenne alors que la majorité des emplois perdus sont davantage concentrés dans les industries et professions offrant, en moyenne, de plus faibles salaires. Par exemple, les firmes manufacturières ont engagé des cols bleus à temps plein ainsi que des professionnels (ingénieurs, programmeurs-analystes et autres) à temps plein. Au même moment, la plus importante baisse de l'emploi est survenue chez les vendeurs à temps partiel dans le commerce de gros et de détail, des emplois offrant habituellement de plus faibles salaires.

Selon une distribution croissante des salaires des employés canadiens en 1997, les premiers 25 % (les plus faibles salaires) ne touchaient que 8 % de la masse salariale alors que les derniers 25 % (les plus hauts salaires) en recevaient 45 %. Comparativement à ceux des femmes, les salaires hebdomadaires des hommes semblent être réparés moins inégalement. En 1997, les hommes du quartile supérieur (les plus hauts salaires) gagnaient en moyenne 116 % de plus par semaine que les hommes du quartile inférieur. Dans le cas des femmes, ce pourcentage s'établissait à 158 %.

Les travailleurs au salaire minimum sont dans le quartile inférieur des employés. À quelques exceptions près, le salaire minimum déterminé par les provinces représente la limite inférieure légale des salaires. Au premier trimestre de 1998, 545 000 employés gagnaient le salaire minimum ou moins, soit 4,8 % de l'ensemble des employés. Plus de la moitié de ces employés étaient des jeunes de 15 à 24 ans, la grande majorité d'entre eux étaient étudiants à temps plein. Parmi les employés de 25 à 54 ans recevant le salaire minimum ou moins, plus des deux tiers étaient des femmes. La situation est plus préoccupante pour les 76 000 employés au salaire minimum (14 % de tous les employés au salaire minimum) qui ont une famille sans conjoint ou qui vivent avec un conjoint sans emploi.

Cette publication a été préparée sous la direction de :

Mike Sheridan, Directeur général, Direction des enquêtes des ménages et du travail (613) 951-9480
Deborah Sunter, Directrice adjointe, Programme de l'Enquête sur la population active, Division des enquêtes-ménages (613) 951-4740

Jean-Marc Lévesque, Analyse (613) 951-2301

Ross McOrmond, Traitement des données (613) 951-4734

Royal Généreux, Traitement (613) 951-4725

avec l'aide du personnel du programme de l'Enquête sur la population active.

L'éditique a été réalisée par Diane Joannisse avec l'aide de Ann Trépanier, de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages.

Pour des renseignements concernant le contenu et l'analyse, veuillez communiquer avec l'une des personnes suivantes :

Geoff Bowly

Téléphone : (613) 951-3325

Télécopieur : (613) 951-2869

Courrier électronique : bowlgeo@statcan.ca

Jean-Marc Lévesque

Téléphone : (613) 951-2301

Télécopieur : (613) 951-2869

Courrier électronique : levejca@statcan.ca

Deborah Sunter

Téléphone : (613) 951-4740

Télécopieur : (613) 951-2869

Courrier électronique : suntdeb@statcan.ca

Souignons également la participation de Martin Tabi, Programme de l'Enquête sur la population active à la rédaction de la présente publication.

Le signe suivant est utilisé dans cette publication :

-- nombres infimes.



Statistique Canada
Division des enquêtes-ménages

Le point sur la population active

Une nouvelle perspective sur les salaires
Été 1998 Vol. 2, n° 3

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 1998

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de transmettre le contenu de la présente publication, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, enregistrée sur support magnétique, reproduction électronique, mécanique, photographique, ou autre, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement, sans l'autorisation écrite préalable des Services de concession des droits de licence, Division du marketing, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

Août 1998

N° 71-005-XPB au catalogue
Périodicité : trimestrielle

ISSN 1206-6400

Ottawa

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population, les entreprises, les administrations canadiennes et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques précises et actuelles.

Des données sous plusieurs formes

Statistique Canada diffuse les données sous formes diverses. Outre les publications, des totalisations habituelles et spéciales sont offertes. Les données sont disponibles sur Internet, disque compact, disquette, imprimé d'ordinateur, microfiche et microfilm, et bande magnétique. Des cartes et d'autres documents de référence géographiques sont disponibles pour certaines sortes de données. L'accès direct à des données agrégées est possible par le truchement de CANSIM, la base de données ordi

Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet de la présente publication ou au sujet de statistiques ou de services connexes doit être adressée à : Nathalie Caron, Enquête sur la population active, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (téléphone : (613) 951-4168) ou à l'un des centres de consultation régionaux de Statistique Canada :

Halifax	(902) 426-5331	Regina	(306) 780-5405
Montréal	(514) 283-5725	Edmonton	(403) 495-3027
Ottawa	(613) 951-8116	Calgary	(403) 292-6717
Toronto	(416) 973-6586	Vancouver	(604) 666-3691
Winnipeg	(204) 983-4020		

Vous pouvez également visiter notre site sur le Web : <http://www.statcan.ca>

Un service d'appel interurbain sans frais est offert à tous les utilisateurs qui habitent à l'extérieur des zones de communication locale des centres de consultation régionaux.

Service national de renseignements
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants
Numéro pour commander seulement (Canada et États-Unis)
1 800 263-1136
1 800 363-7629
1 800 267-6677

Renseignements sur les commandes/abonnements

Les prix n'incluent pas la taxe de vente

N° 71-005-XPB au catalogue est publié trimestriellement sur **version papier** au coût de 29 \$ le numéro ou 96 \$ pour 4 numéros au Canada. À l'extérieur du Canada, le coût est de 29 \$ US le numéro ou 96 \$ US pour 4 numéros.

Faites parvenir votre commande à Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario) K1A 0T6 ou téléphonez au (613) 951-7277 ou 1 800 700-1033, par télécopieur au (613) 951-1584 ou 1 800 889-9734 ou via l'Internet : order@statcan.ca. Pour un changement d'adresse, veuillez fournir votre ancienne et nouvelle adresse. On peut aussi se procurer les publications de Statistique Canada auprès des agents autorisés, des librairies locales et des bureaux locaux de Statistique Canada.

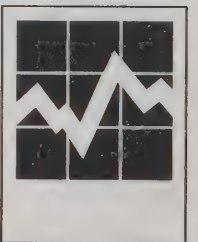
Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois et dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec le centre de consultation régional de Statistique Canada le plus près de chez vous.



Statistique
Canada
Statistics
Canada

Canada



N° 71-005-XPB au catalogue

Le point sur la population active

Une nouvelle perspective sur les salaires
Été 1998



Catalogue no. 71-005-XPB

Labour Force Update

Canada - US Labour Market Comparison

Autumn 1998



Statistics
Canada

Statistique
Canada

Canada

Data in many forms

Statistics Canada disseminates data in a variety of forms. In addition to publications, both standard and special tabulations are offered. Data are available on the Internet, compact disc, diskette, computer printouts, microfiche and microfilm, and magnetic tape. Maps and other geographic reference materials are available for some types of data. Direct online access to aggregated information is possible through CANSIM, Statistics Canada's machine-readable database and retrieval system.

How to obtain more information

Inquiries about this publication and related statistics or services should be directed to: Nathalie Caron, Labour Force Survey, Statistics Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (telephone: (613) 951-4168) or to the Statistics Canada Regional Reference Centre in:

Halifax	(902) 426-5331	Regina	(306) 780-5405
Montréal	(514) 283-5725	Edmonton	(403) 495-3027
Ottawa	(613) 951-8116	Calgary	(403) 292-6717
Toronto	(416) 973-6586	Vancouver	(604) 666-3691
Winnipeg	(204) 983-4020		

You can also visit our World Wide Web site: <http://www.statcan.ca>

Toll-free access is provided **for all users who reside outside the local dialling area** of any of the Regional Reference Centres.

National enquiries line	1 800 263-1136
National telecommunications device for the hearing impaired	1 800 363-7629
Order-only line (Canada and United States)	1 800 267-6677

Ordering/Subscription information

All prices exclude sales tax

Catalogue no. 71-005-XPB, is published quarterly in a **paper version** for \$29.00 per issue or \$96.00 for four issues in Canada. Outside Canada the cost is US\$29.00 per issue or US\$96.00 for four issues.

Please send orders to Statistics Canada, Operations and Integration Division, Circulation Management, 120 Parkdale Avenue, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 or by dialling **(613) 951-7277** or **1 800 700-1033**, by fax **(613) 951-1584** or **1 800 889-9734** or by Internet: order@statcan.ca. For change of address, please provide both old and new addresses. Statistics Canada publications may also be purchased from authorized agents, bookstores and local Statistics Canada offices.

Standards of service to the public

Statistics Canada is committed to serving its clients in a prompt, reliable and courteous manner and in the official language of their choice. To this end, the agency has developed standards of service which its employees observe in serving its clients. To obtain a copy of these service standards, please contact your nearest Statistics Canada Regional Reference Centre.



Statistics Canada

Labour Force Survey Program

Labour Force Update

Canada - US Labour Market Comparison

Autumn 1998

Vol. 2, No. 4

Published by authority of the Minister responsible for Statistics Canada

© Minister of Industry, 1998

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise without prior written permission from Licence Services, Marketing Division, Statistics Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

November 1998

Catalogue no. 71-005-XPB

Frequency: Quarterly

ISSN 1206-6400

Ottawa

Note of appreciation

Canada owes the success of its statistical system to a long-standing co-operation involving Statistics Canada, the citizens of Canada, its businesses, governments and other institutions. Accurate and timely statistical information could not be produced without their continued co-operation and goodwill.

Canada – US labour market comparison

Introduction

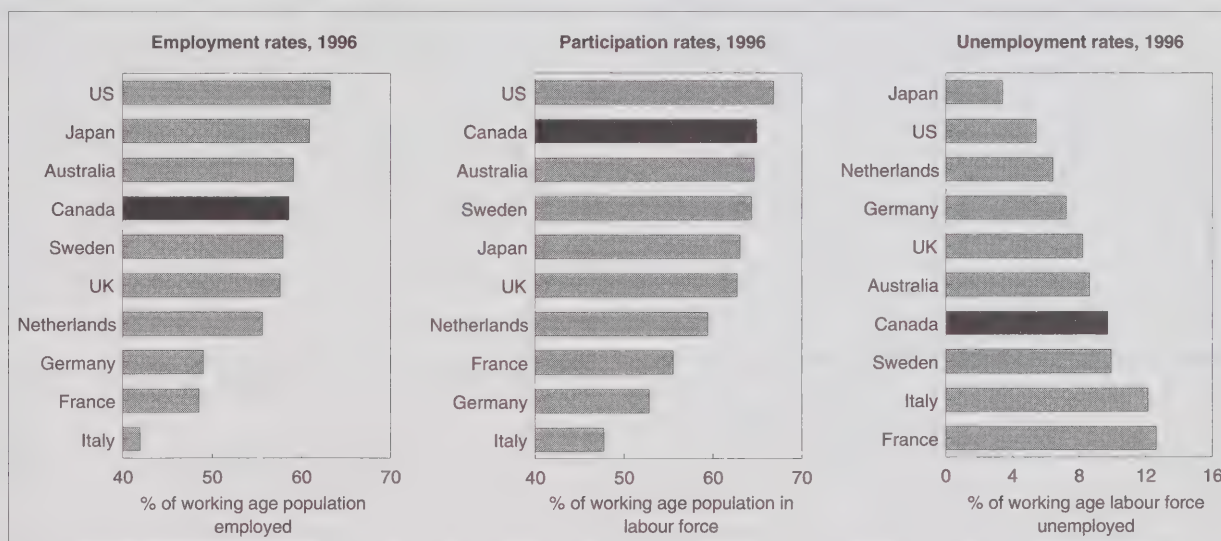
Comparisons of one's own standing to that of others is a well-entrenched practice. Many international statistical measurement standards have been put in place specifically to facilitate such evaluations. An important component of any comparison across nations is an evaluation of labour market conditions. Countries are frequently ranked in terms of their performance on key indicators such as employment rates, participation rates and unemployment rates.

divided into three main sections dealing with employment trends, trends in participation and unemployment rates, and a regional perspective. For most of the analysis, minor differences in data definitions are ignored, and comparisons are made using published data. The objective is to provide a useful reference for those interested in developments north and south of the border that go beyond the headline numbers.

Perhaps no other labour market comparative statistic has grabbed so much attention, and been subject to so much analysis as the emergence and growth of the gap

Chart 1

Compared with most other major economies, Canada has a high rate of labour force participation and employment – but also a high rate of unemployment



Source: US Bureau of Labor Statistics

In Canada, comparisons of our performance to that of our nearest neighbour, the United States, are tradition, and have become even more popular in recent years due to the emergence of significant differences in labour market conditions. This issue of *Labour Force Update* compares labour market trends in Canada and the United States over the last two decades. The publication is

between the Canadian and US unemployment rates over the last two decades. Since volumes have already been written on the possible economic and institutional reasons for this gap, further explanations of this type are not offered here. This issue of *Labour Force Update* does, however, address the issue of measurement, if only to demonstrate that the difference in the unemployment

rates is a reflection of the two economies and not just the result of how they are measured. A special section is therefore devoted to estimating the net impact of measurement differences on the unemployment rate gap through time.

Contents

- Recent trends in employment north and south of the border
- Labour force participation and unemployment
- The Canadian and US labour markets: a regional perspective
- The UR gap – small differences in measurement may matter
- Definitions, data sources and survey methodology
- Statistical appendix

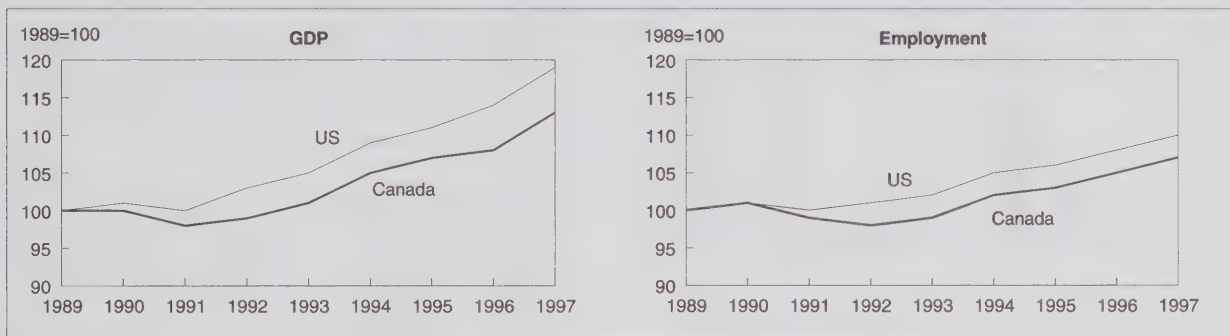
Recent trends in employment north and south of the border

The recession of the early 1990s was deeper and more prolonged in Canada than in the United States. Output dropped more steeply in Canada and took longer to regain its pre-recession rate of growth, just as employment losses were deeper and more prolonged in this country compared to the United States. In the years since the recent recession, annual employment increases in the United States have been proportionally larger than in Canada, while population growth has been slower. As a

- For four of the five years in the 1993 to 1997 period, annual employment growth in Canada lagged the United States. By 1997, there were 9.1% more people employed in the United States than there had been in 1990; in Canada this figure was just 5.9%.
- The situation was very different in the recovery following the 1980s recession. Job growth in Canada exceeded growth in the United States every year between 1985 and 1989.

Chart 2

Index of GDP and employment growth



Sources: *Income and Expenditure Accounts, Statistics Canada, Survey of Current Business, United States; Labour Force Survey, Current Population Survey*

result, the employment rates of the two countries have diverged greatly in the 1990s.

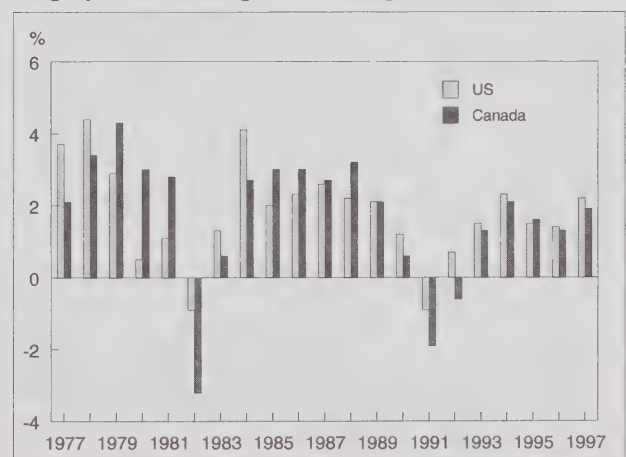
Output and employment growth

Between 1989 and 1997, GDP grew by 19% in the United States compared with 13% in Canada.

- In Canada, after a slight dip in 1990, GDP fell by 2% in 1991. In the United States, GDP grew slightly in 1990 and fell by just under 1% in 1991.
- During the expansion, growth in US output outpaced that of Canada in every year except 1994 and 1997.
- Employment declines occurred in Canada in 1991 and 1992 while the United States added jobs in 1992. By 1993, American employment had returned to its pre-recession level; this took until 1994 in Canada.

Chart 3

Employment annual percent change



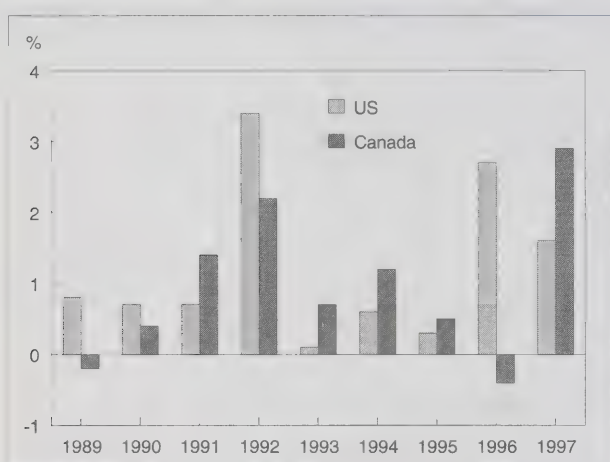
Sources: *Labour Force Survey, Current Population Survey*

Productivity

In both countries, growth in output (as measured by GDP) outpaced growth in work hours during most of the 1990s, resulting in increased labour productivity. Between 1993 and 1995, labour productivity grew faster in Canada than the United States. Strong output growth in the United States in 1996 pushed their productivity ahead of Canada's, but in 1997, Canada resumed the lead.

Chart 4

Labour productivity annual percent change



Sources: Aggregate Productivity Measures, Statistics Canada, US Bureau of Labor Statistics

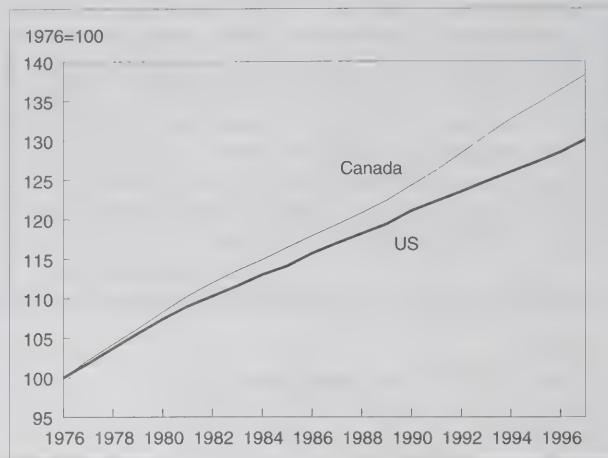
Population and employment rate trends

While output and job growth have been slower in Canada in the 1990s, the working age population has been growing at a faster rate than in the United States. Between 1989 and 1997, the working age population grew by 13% in Canada compared with just 9% in the United States. The combination of these factors has led to the emergence of a large gap between the US and Canadian employment rates (proportion of working age population with a job or business).

- The employment rate was similar in both countries at the beginning of the 1980s. A deeper recession and slightly slower recovery left Canada's rate lagging slightly behind the American rate by the mid 1980s, but stronger job growth in Canada and similar population growth in both countries almost closed the gap by the end of the decade.
- The similarity ended in the early 1990s. The US employment rate fell only slightly (-1.5 percentage

Chart 5

Growth in working age population



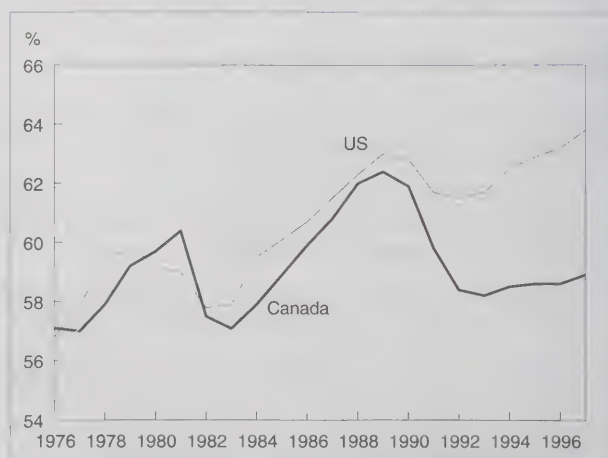
Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

points), and quickly recovered, climbing to a new peak of 63.8% by 1997. In contrast, the rate fell much more sharply in Canada (-4.2 points), and has edged up by only 0.7 points since then, reaching 58.9% in 1997.

- Diverging employment rate trends have affected all major age and sex groups, particularly males aged 15 to 24 and men and women aged 55 to 64.

Chart 6

Employment rates



Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

Chart 7

Employment rates by age and sex

Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

How much of the employment rate gap is accounted for by different population structures?

The age specific employment rates and the age structure of the population can impact on the differences between the overall employment rates of the United States and Canada, as does the fact that Canada includes 15 year olds in the working age population while the United States does not.

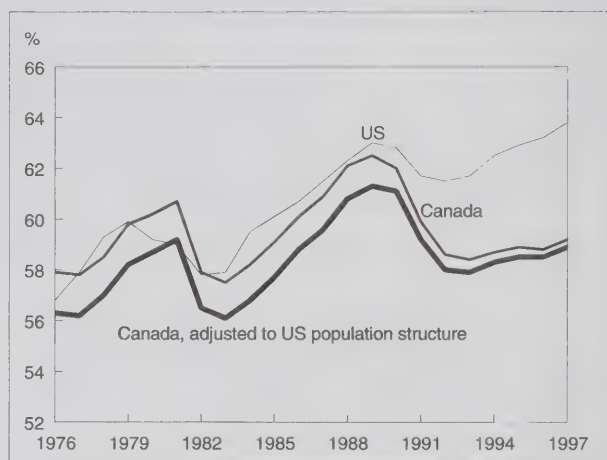
Differences in the proportions of the population in each age group are important because the likelihood of participating in the labour market and being successful at finding a job varies by age. As shown in Chart 8, the Canadian population was younger than the American population in the 1970s, but the difference has lessened over time. Therefore, any impact on the comparability of employment rates would have been much larger in the 1970s and early 1980s than in recent years.

- This becomes evident when one adjusts the Canadian employment rate to reflect the US population

1 The overall employment rate can be expressed as the sum of weighted employment rates by age groups, where weights are equal to the proportion of the working-aged population within each age category. To calculate what the Canadian employment rate would have been in a particular year, had Canada had the same population structure as the United States, the Canadian employment rates for each five year age group are simply weighted according to the US population distribution.

distribution.¹ Given Canadian employment rates by age group, if Canada had had the same population age structure as the United States over the last two decades our employment rate would have been even lower and the gap between it and the US rate even larger than it actually is. However, since our age structures have become more similar through time, the impact was most noticeable in the 1970s and 1980s, and has almost disappeared in the 1990s.

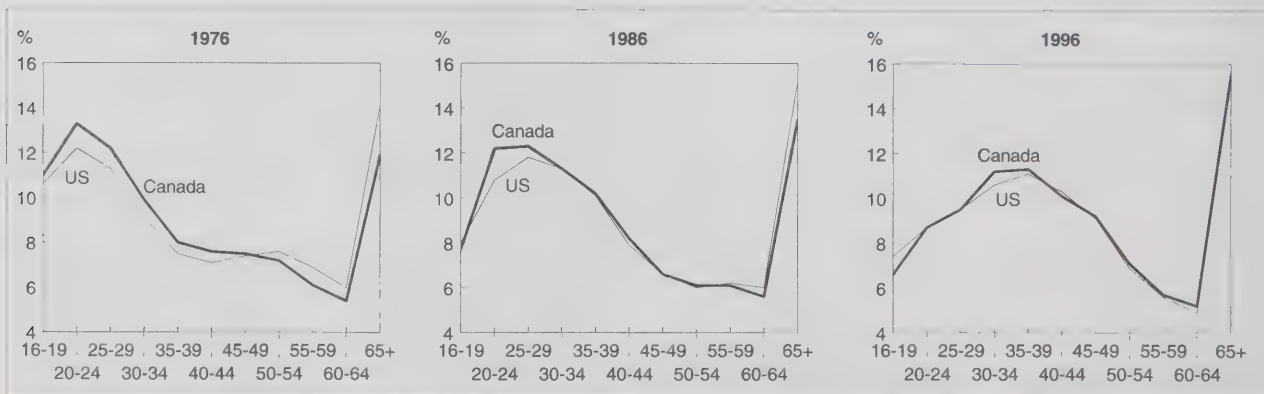
Chart 9
Employment rates



Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

Chart 8

Distribution of working age population (16+) in Canada and US



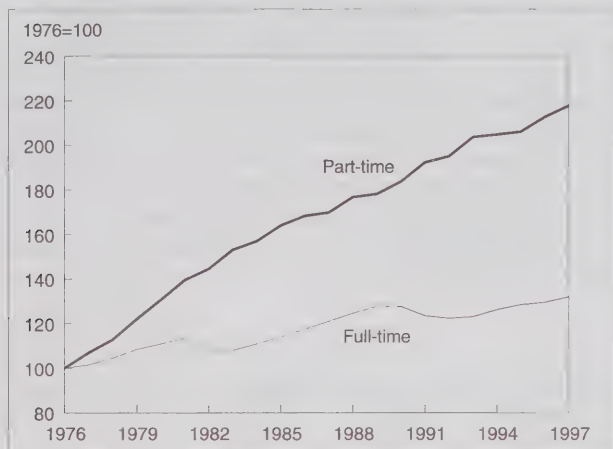
Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

Full-time and part-time employment

In Canada, part-time employment is defined as *usual hours of less than 30 per week at the main or sole job or business*. By this definition, the Canadian labour market has been characterized by an increasing shift to part-time work. Part-time's share of total employment grew sharply during the recessions of the early 1980s and early 1990s,

Chart 10

Index of part-time and full-time employment growth, Canada



Source: Labour Force Survey

Chart 11

Employment in part-time work, Canada



Source: Labour Force Survey

and barely declined in the recovery periods following the recessions. In 1997, 19% of all workers had part-time hours, compared with 12.5% in 1976.

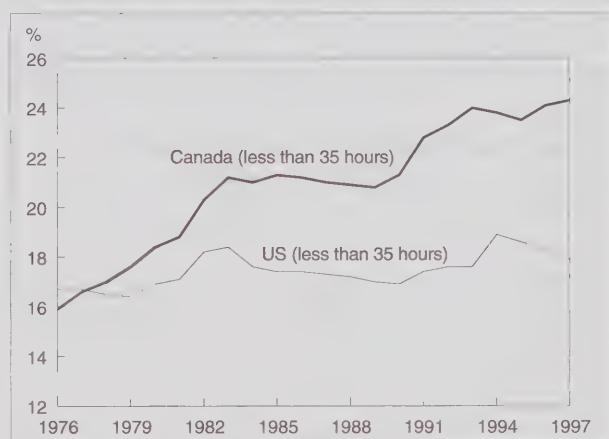
A comparison of trends in part-time using the US definition

In the United States, part-time employment is defined somewhat differently than in Canada: *part-timers are those who usually work less than 35 hours per week at all jobs and/or businesses*. In order to compare trends between the two countries, Canadian data are adjusted to US concepts.

- Using the American definition of part-time as less than 35 hours at all jobs raises the part-time rate in Canada by several percentage points, but the overall upward trend remains the same. In 1976, only 15.9% of workers had part-time hours of less than 35 at all jobs. In 1997, the rate was 24.3%.

Chart 12

Part-time shares of total employment



Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

- Over the last two decades, growth in part-time has not played nearly as strong a role in the US labour market. Rising during recessions, it has tended to fall back in expansions. In 1976, the rate was actually slightly higher than in Canada, at 16.7%. By 1997, it had reached 17.9%, 6.4 percentage points lower than the Canadian rate.

Recent trends in employment north and south of the border

- In the 1990s alone, part-time workers (using the US definition of less than 35 hours) accounted for almost 80% of overall employment growth in Canada, compared with only 27% in the United States.

Table 1
The role of part-time in employment growth over the 1990s

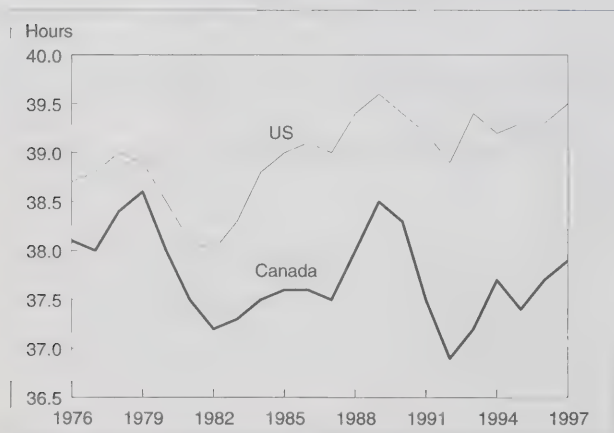
1989 to 1997	Canada	US
	% increase	
Total employment growth	6.5	10.4
Contribution of part-time to overall employment growth		
US definition	78.7	26.6
Canadian definition	56.2	...

Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

Work hours

Not surprisingly, since part-time schedules have become increasingly more common in Canada than in the United States, average actual work hours are lower than in the United States. The gap grew in the 1980s, and expanded even further after the recession of the early 1990s.

Chart 13
Average weekly actual hours for those at work



Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

- In 1976, work hours averaged 38.7 per week in the United States and 38.1 in Canada.
- By 1997, average hours had increased to 39.5 in the United States, while they dropped to 37.9 in Canada.

- Underlying these trends in averages are differences in the distribution of work hours in the two countries.

The distribution of work hours

In Canada, a great deal of attention has been paid in recent years to shifts in the distribution of work schedules away from standard work weeks of 35 to 40 hours, to both shorter (less than 35 hours) and longer (greater than 40 hours) schedules. Much discussion has focused on the potential to redistribute hours more equitably to reduce unemployment (see, for example, Drolet and Morrisette, 1997, Galarneau, 1997).

In order to compare trends in hours distribution with the United States, the analysis is restricted to actual work hours at the main job.² In Canada, there has been movement away from the standard schedule to both shorter and longer work weeks over the last 20 years, although the shift to longer hours is much more pronounced. In the United States, the movement has been entirely to longer hours. In 1997, almost one third of American workers put in above standard hours.

Table 2
Trends in the distribution of average actual weekly work hours

	1-34	35-40	41+
	%		
Canada			
1976	29.2	47.2	23.6
1997	30.3	40.8	28.9
% point change	1.1	-6.4	5.3
US			
1976	25.0	48.9	26.1
1997	24.8	43.4	31.9
% point change	-0.3	-5.5	5.8

Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

2 Previous Canadian studies of hours polarization have used usual weekly work hours in order to control for differential effects of holidays etc. However, since usual hours data were not consistently collected in the United States over the last two decades, and were affected by the questionnaire redesign in Canada in 1997, the analysis here is restricted to actual work hours.

Self-employment

Another trend which has had a tremendous effect on the Canadian labour market in recent years is the growth in self-employment relative to the growth in the number of paid employees in either the private or public sector. Self-employment plays a much smaller role in the American labour market – a role which has changed little over the last two decades.

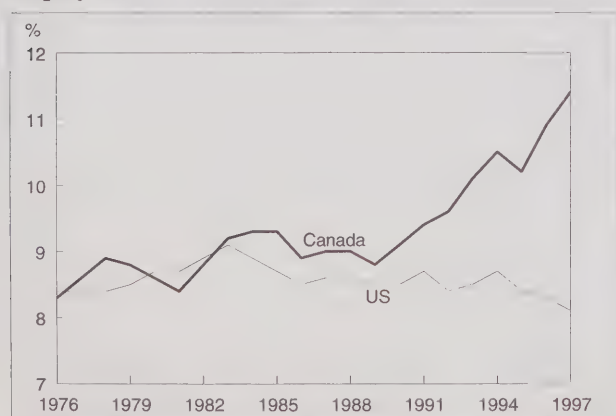
Measurement of self-employment and longer term trends

In Canada, published data for the self-employed include both incorporated and unincorporated working owners. In the United States, official estimates of self-employment refer only to the unincorporated, as the incorporated are included in estimates of paid workers. The distinction between incorporated and employees is not readily available from the US Current Population Survey before 1989. Therefore, a comparison of trends for “total” self-employment must be restricted to the last 9 years and long-term comparisons can only be made for the unincorporated self-employed.

- This group accounted for just 8.1% of jobs in the United States in 1997, little different from 8.4% in 1976. In contrast, the number of unincorporated self-employed almost doubled in Canada over the last twenty years with most of the increase occurring in the 1990s. Their share of total employment rose from 8.3% to 11.4% of total employment.

Chart 14

Unincorporated self-employment as share of total employment



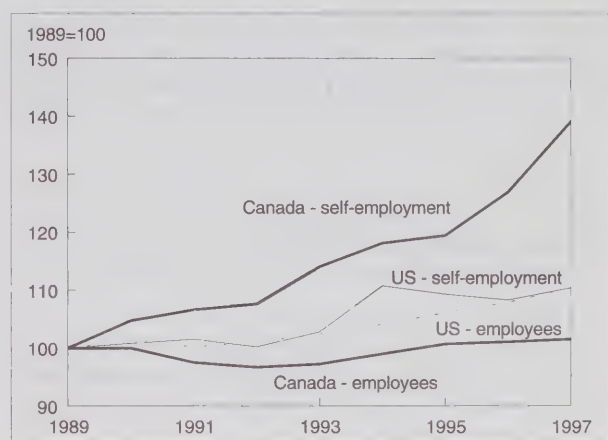
Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

Self-employment in the 1990s

Employment growth by class of worker has been distinctly different in each country over the 1990s.

Chart 15

Index of growth by class of worker



Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

- In Canada, self-employment (incorporated and unincorporated) increased by 39%, compared to growth of just 1.6% among employees.
- In the United States, both self-employment (incorporated and unincorporated) and the number of employees grew at roughly the same pace – 10% over the 1989 to 1997 period.
- The difference in the relative importance of self-employment in the two labour markets is striking when one considers that self-employment accounted for almost 80% of total job growth in Canada between 1989 and 1997, and just 10% of overall growth in the United States.

Table 3

The role of self-employment in employment growth over the 1990s

1989 to 1997	Canada	US
	% increase	
Total employment growth	6.5	10.4
Contribution of self-employment to overall employment growth	79.4	9.5
Unincorporated	50.9	4.1
Incorporated	28.7	7.3

Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

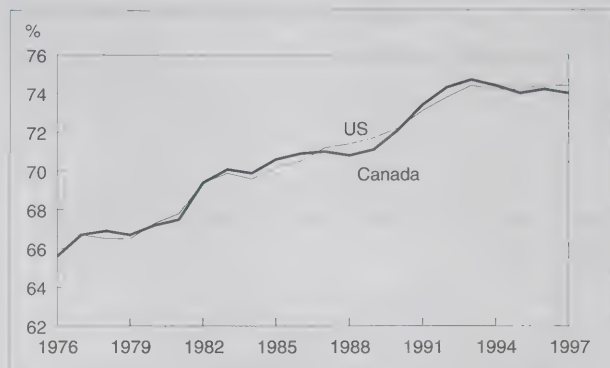
Service sector growth

Labour markets in both Canada and the United States have been characterized in recent history by growth in the service-producing sector far in excess of growth in the goods-producing sector. As a result, the service sectors in each country have been occupying a growing share of total employment.

- In 1976, service sector employment already accounted for the majority of jobs in both countries. In the United States, 67% of all jobs were in the service-producing sector while in Canada this proportion was just slightly lower, at 66%.
- Growth in the service sector shares of employment in both countries has accelerated during recessionary periods, when employment losses were concentrated in the goods-producing sector.
- Despite the overall similarity in the growing importance of the service sectors in Canada and the United States, there have been notable differences in the employment trends for industries within the goods and service sectors.
- Since the recession of the early 1990s, employment in retail and wholesale trade has made more of a recovery in the United States than in Canada. As a result, employment in the US retail and wholesale trade industry in 1997 was 11 % higher than it had been in 1989, prior to the recession. In Canada, trade employment was just 4% higher in 1997.
- One in five jobs in the United States in 1997 was in retail and wholesale trade, while in Canada this share was slightly lower, at 17% of total employment.
- Growth since 1989 in the community, business and personal services industry has been essentially identical in Canada and the United States, rising by just over 20%.

Chart 16

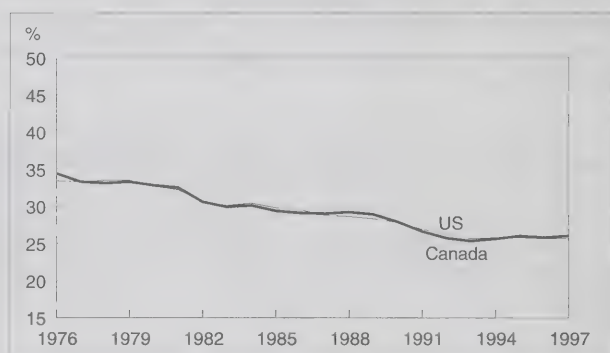
Service sector shares of total employment



Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

Chart 17

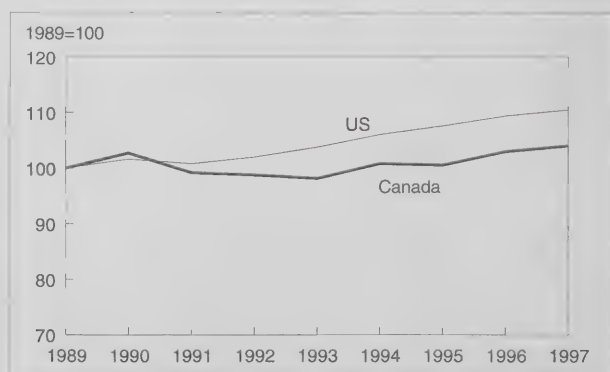
Goods sector share of total employment



Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

Chart 18

Retail and wholesale trade employment index



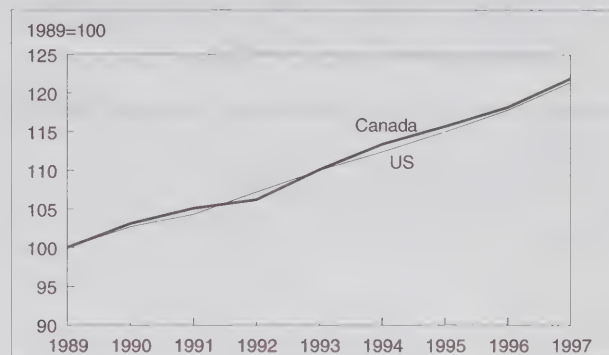
Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

- In Canada, the community, business and personal services industry is the largest in the service sector, accounting for 38% of total employment in 1997. In the United States, 36% of all jobs were in this industry.
- There has been a clear divergence in the trends in employment in public administration¹ across the two countries. In Canada, significant cutbacks left employment in public administration 10% lower in 1997 than it was in 1989. In contrast, in the United States there was moderate job growth of 3% in this industry over the same period.
- Despite the recent cutbacks, public administration continues to play a larger role in Canada than in the United States. In 1997, public administration in Canada accounted for 6% of total employment (down from a share of 7% in 1989). In the United States, 4 of every 100 jobs in 1997 was in this industry.
- In industries within the goods sector, there have also been important differences in employment growth trends in Canada and the United States.
- Employment in Canada's construction industry was lower in 1997 than it was in 1989 (-8%), while in the United States there were more people working in construction over the period (+8%).
- In addition, the US construction industry is relatively larger than Canada's, accounting for 6% of all jobs versus 5% in Canada.

1 Public administration is comprised of workers in federal, provincial/state and local government.

Chart 19

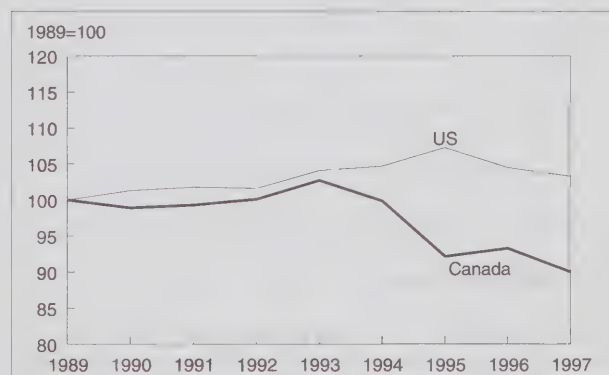
Community, business and personal services employment index



Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

Chart 20

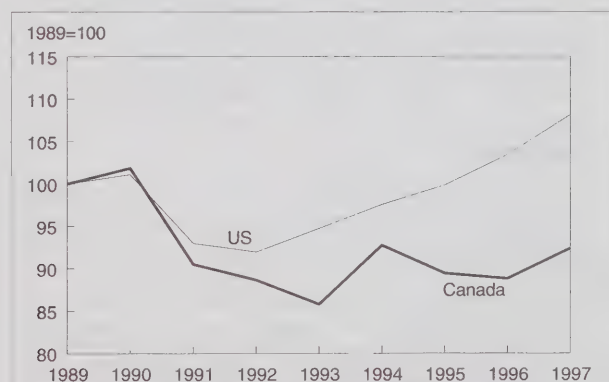
Public administration employment index



Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

Chart 21

Construction employment index

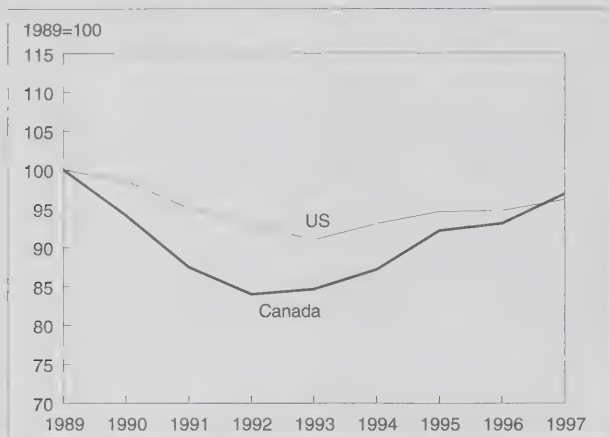


Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

- In Canada's manufacturing industry, employment fell more dramatically in the early 1990s than it did in the United States.
- Job gains in manufacturing in Canada since 1993 (particularly in 1994 and 1997) have been strong enough to "catch up" to the United States.

Chart 22

Manufacturing employment index



Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

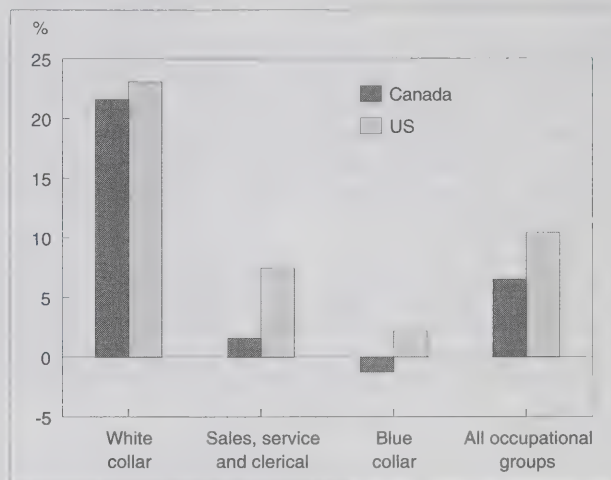
Occupational trends

A brief examination of changes in employment in Canada and the United States across different occupational groupings provides another interesting perspective to our comparison of labour market trends in the two countries.

- High-skill occupations grew strongly in both countries in the 1990s. In Canada between 1989 and 1997, the number of people employed in white collar occupations (managerial, professional and technical) increased by 22% – close to the 24% growth in the same occupational group in the United States over that period.
- The growth in Canada in sales, service and clerical occupations between 1989 and 1997 was much weaker than in the United States: 2% versus 8%.
- The number of Americans working in blue collar occupations (primary, construction, processing, transportation, and materials handling) increased by 2% between 1989 and 1997. In Canada, there was a decline in blue collar workers (-1%), mostly as a result of losses in construction and processing occupations.

Chart 23

Employment growth, 1989-1997 for broad occupational groupings



Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

Summary: Nature and quality of job growth

Since the recession in the early 1990s, the pace of employment growth has been stronger south of the border. Between 1989 and 1997, employment rose by 10.4% in the United States, compared with only 6.5% in Canada. The large difference raises the interesting question: have the stronger gains in the United States come at the expense of job quality, with growth concentrated in low-end jobs with fewer work hours and lower pay rates?

While a complete analysis of this question requires detailed information on changes in the distribution of earnings and is beyond the scope of this publication, a few relevant observations can be made. First, the type of employment created has been very different in the two countries.

- In Canada, self-employment has been the engine of growth, accounting for 80% of the overall employment increase. In the United States, self-employment accounted for only 10% of net job creation between 1989 and 1997. The reasons for this stark difference are not well understood, but may reflect differences in tax policy, and higher payroll taxes and unemployment rates in Canada (Schuetze, 1998).

Table 4
Growth over the 1990s

	Canada		US	
	1989	1997	1989	1997
Total employment ('000)	13,086	13,941	117,342	129,559
Self-employment ('000)	1,809	2,488	13,862	15,025
% of total employment	14	18	12	12
Part-time employees ('000)	2,286	2,690	17,327	19,816
% of total employment	18	19	15	15
Full-time employees ('000)	8,991	8,763	86,153	94,718
% of total employment	69	63	73	73
Contribution to growth over the 1990s				
1989 to 1997	Canada		US	
	% increase			
Total employment growth	6.5		10.4	
% share of total growth from:			%	
Self-employment	79.4		9.5	
Part-time	47.8		6.2	
Full-time	31.8		3.3	
Employees	20.6		90.5	
Part-time	47.3		20.4	
Full-time	-26.7		70.1	

Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

Note: The definition of self-employment is based on the Canadian definition including incorporated, unincorporated and unpaid family members, while the part- and full-time definition is American based – less than 35 hours per week and 35 or more hours per week, respectively.

- In Canada, gains in paid employment have come exclusively from a net increase in part-time work. In fact, the number of full-time employees declined over the nineties. Since work hours are an important factor in annual earnings, this trend undoubtedly contributed to the fact that average annual earnings in Canada were only marginally higher in 1996 than they were in 1989.
- In the United States, part-time paid employment has contributed only 20% of the net employment growth since 1989. In contrast to Canada, where full-time paid jobs declined, 70% of net job creation in the United States has come in the form of full-time paid employment.

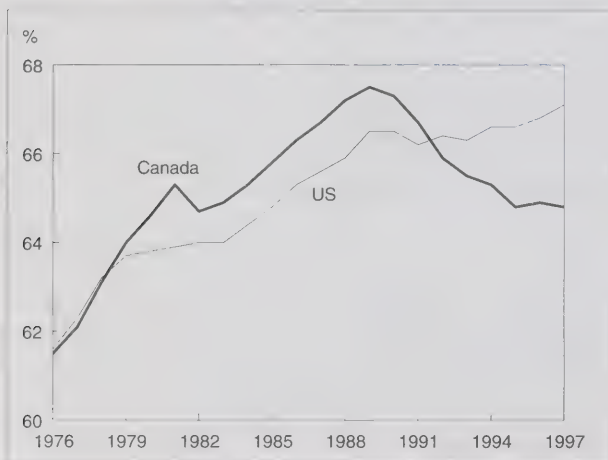
Second, contrary to the notion that the United States has been churning out only low quality jobs over the 1990s, growth in industry and occupational groups that tend to pay high wages outnumbered growth in those associated with low earnings by two to one (Ilg, 1998).

Labour force participation and unemployment

Labour market observers have focused much attention on the dramatically different trends in two key indicators in the United States and Canada: the unemployment rate and the participation rate. While the Canadian unemployment rate has been higher than the American rate since the early 1980s, the gap widened considerably in the 1990s. This might have been explainable in the context of higher labour force participation in Canada, but this is not the case. Canada did indeed have a higher participation rate in the 1980s, but the relationship has reversed in the 1990s: the US participation rate has risen to record levels, while the Canadian rate has dropped sharply, and failed to show signs of recovery.

Chart 24

Participation rates

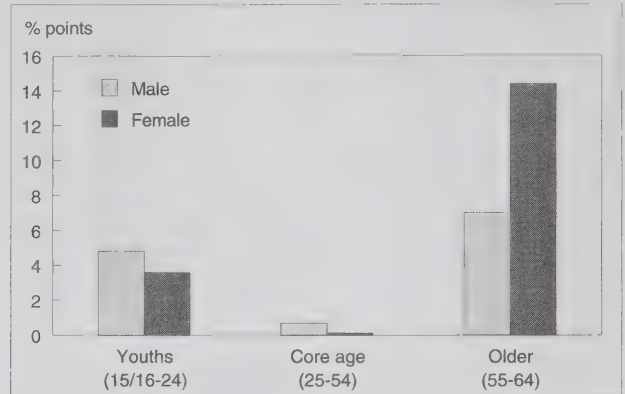


Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

- Both the Canadian and the US labour force participation rates declined in association with the economic downturn of the early 1990s, but the US drop was much less severe.
- By 1994, the US rate had recovered to its pre-recession level, while in Canada the declining trend continued.

Chart 25

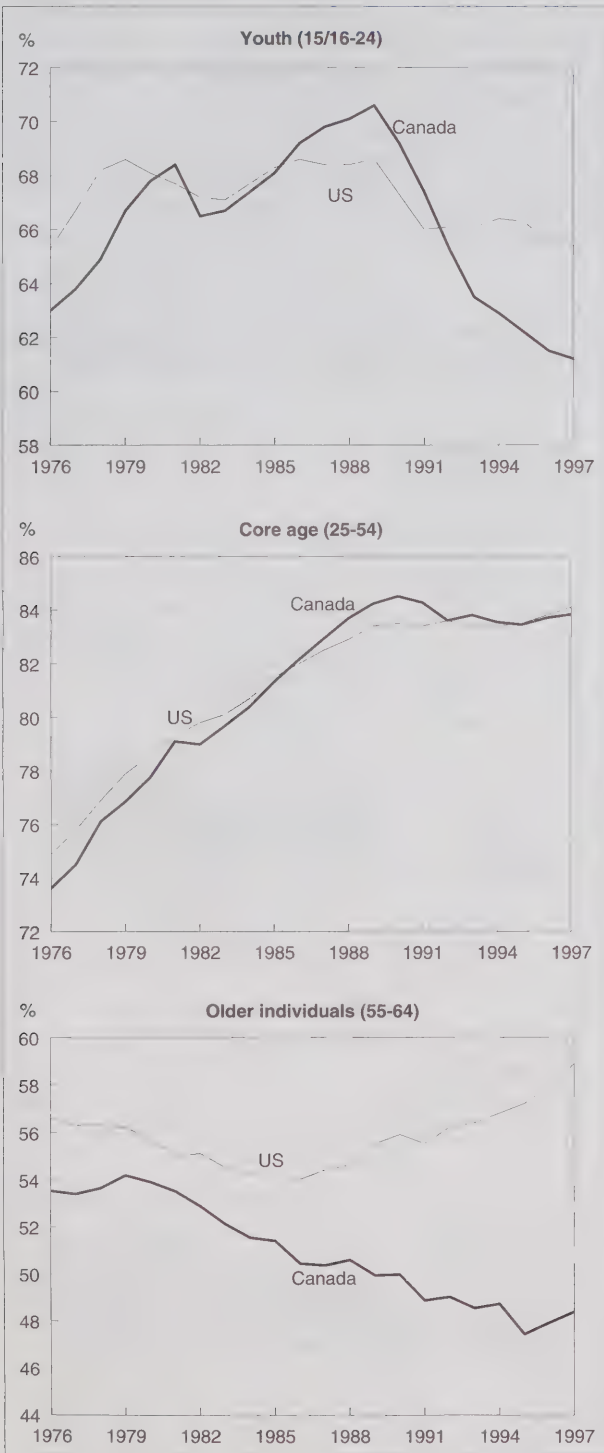
Participation rate differences (US minus Canada), 1997



Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

- In contrast, in response to the recession of the early 1980s, the Canadian participation rate dropped only temporarily, recovering quickly as job growth resumed. In the United States, there was no decline, only a pause in the upward trend.
- The difference in participation rates between the two countries in the 1990s is concentrated among two groups: youths and older workers. There is very little difference in the participation rates of core age workers (25 to 54 years) in each country. Labour market conditions for Canadian youths have been generally poor since 1989. As a result, their participation rate has dropped well below that of US youths, whose rate did not decline as sharply with the recession of the early 1990s.
- School attendance rates for youths in Canada have been higher than in the United States, explaining some of the inter-country difference in participation (Sunter, and Bowlby, 1998). Since 1989, the proportion of youths aged 20 to 24 in full-time attendance at school rose 10.9 percentage points to 38.9%, compared with a rise of 7.3 points to 34.3% in the United States.

Chart 26
Participation rates



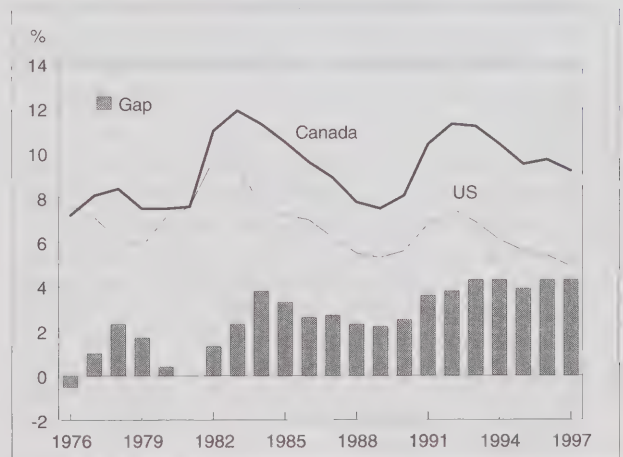
Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

- Trends in participation rates for core-age workers have been similar in Canada and the United States, growing strongly in the 1970s and 1980s, and leveling off in the 1990s. In 1997, the Canadian rate was 0.3 percentage points below the American rate, with the difference almost totally accounted for by men in this age group.
- There have been marked differences in the participation rate trends of Canadian and US older workers (55 to 64). In Canada, the rate fell almost steadily from the late 1970s to the mid 1990s. Only in 1996 were there signs of a leveling off. In contrast, the US participation rate of older workers fell until the mid 1980s, and has been increasing since then.
- The continued growth in the labour force participation among older workers in the United States is mostly due to women aged 55 to 59. Rates for women aged 60 to 64 and men aged 55 and older have leveled off in recent years. In Canada, the participation rate of women aged 55 to 59 also increased, but at a slower pace, and was not sufficient to compensate for declining participation among their male counterparts.

Unemployment

The divergence in the Canadian and US unemployment rates has been the subject of much discussion and research in recent years. Prior to 1981, the unemployment rate in Canada was, on average, roughly the same as the American rate. A sustained gap began to open early in

Chart 27
Unemployment rates



Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

the 1980s, and the Canadian rate was, on average, 2 points higher than the American rate throughout the decade. In the 1990s, the gap widened further, rising to about four percentage points. It was once thought that the higher Canadian participation rate in the 1980s contributed to the gap. However, in the 1990s, when the Canadian participation rate fell well below that of the United States, and yet the gap increased further, doubt was cast on the participation rate as a factor in the 1980s.

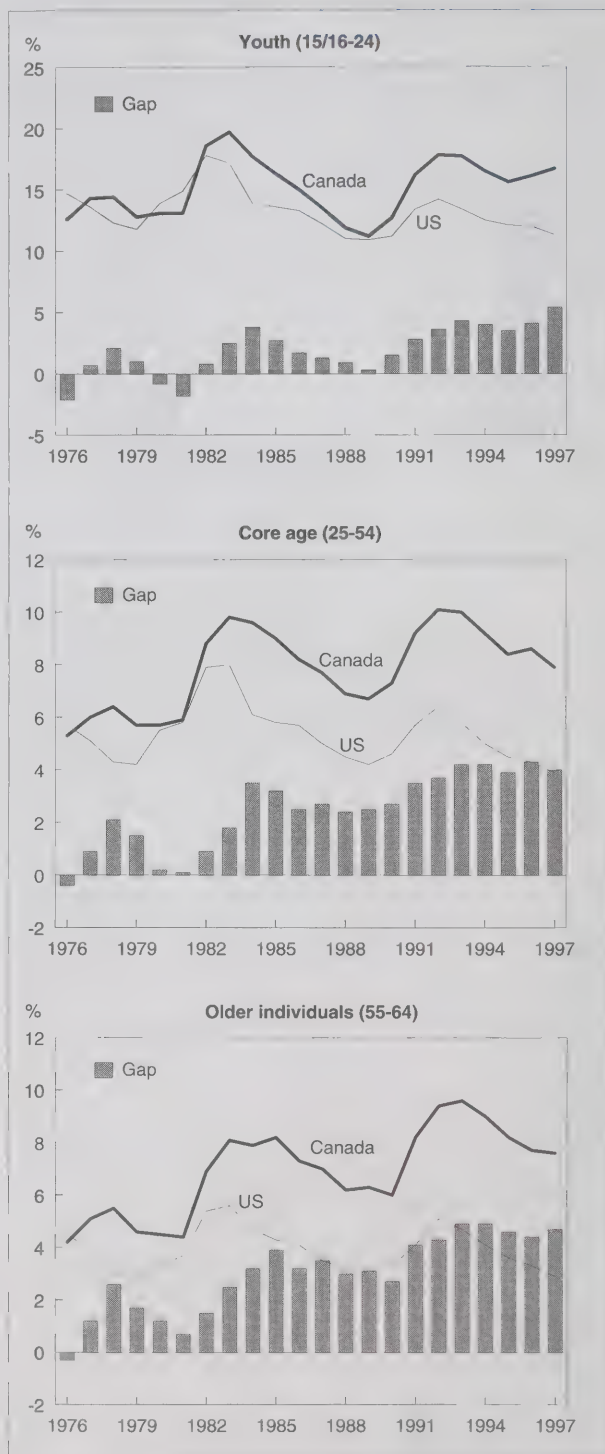
While many explanations have been developed for the unemployment rate (UR) gap, a definitive explanation has yet to emerge. According to Riddell and Sharpe (1998), most explanations take three factors into consideration: structural influences, differences in aggregate demand, and statistical measurement issues. Some researchers attribute the UR gap that emerged in the 1980s as structural, induced by the more generous unemployment insurance program in Canada. Other structural explanations that are put forward include the greater degree of unionization in Canada, differences in labour costs, and Canada's much higher immigration rate in the later 1980s and 1990s. The increase in the UR gap in the 1990s is thought by many to reflect relatively weak aggregate demand in Canada, with output lagging much farther behind potential here than in the United States.

In the following sections, differences in the unemployment rates north and south of the border are explored in more detail. The impact of differences in survey measurement is assessed in the final section.

The demographic dimension of unemployment

- The recession of the early 1980s hit youths hard in both countries. Unemployment rates for this group jumped to 19.7% in Canada and 17.8% in the United States. In the recovery, employment growth for Canadian youths was strong, and their unemployment rate declined to 11.2% by 1989 – just above the US youth rate of 10.9% that year.
- Youth unemployment rates did not rise as much in the early 1990s in either country as they had in the previous recession, but for Canadian youths the ill effects of the most recent recession linger. In Canada, the youth unemployment rate in 1997 remained stubbornly high, at 16.7%, while for US youths, the rate declined to 11.3%.
- For core-aged individuals, a sizeable gap in unemployment rates emerged in the early 1980s, and widened in the 1990s.
- The Canada-US unemployment rate gap for older workers follows a similar pattern to core-age workers, emerging in the 1980s and widening in the 1990s.

Chart 28
Unemployment rates



Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

Though the absolute gap in unemployment rates between Canada and the United States is highest for male youths (5.8 percentage points), the gap is proportionally larger as age increases.

- For instance, for male youths, the Canadian unemployment rate was 49% higher than the US rate in 1997, while for men aged 55 to 64, the Canadian rate was 140% higher than for their American counterparts.
- The same is also true for women: the Canadian youth unemployment rate was 47% higher than the US rate, while for women aged 55 to 64, the Canadian unemployment rate was 190% higher.

Table 5
Unemployment rate gaps, 1997

		Men	Women
		%	
Youths	US unemployment rate	11.8	10.7
	Canadian unemployment rate	17.6	15.7
	Gap (percentage points)	5.8	5.0
	Canadian rate is ___% higher:	49.2	46.7
25-34	US unemployment rate	4.3	5.2
	Canadian unemployment rate	9.4	8.7
	Gap (percentage points)	5.1	3.5
	Canadian rate is ___% higher:	119.6	67.5
35-44	US unemployment rate	3.6	4.0
	Canadian unemployment rate	7.6	8.0
	Gap (percentage points)	4.0	4.0
	Canadian rate is ___% higher:	111.1	100.0
45-54	US unemployment rate	3.1	2.9
	Canadian unemployment rate	6.5	6.8
	Gap (percentage points)	3.4	3.9
	Canadian rate is ___% higher:	109.7	134.5
55-64	US unemployment rate	3.1	2.7
	Canadian unemployment rate	7.5	7.8
	Gap (percentage points)	4.4	5.1
	Canadian rate is ___% higher:	140.4	190.6

Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

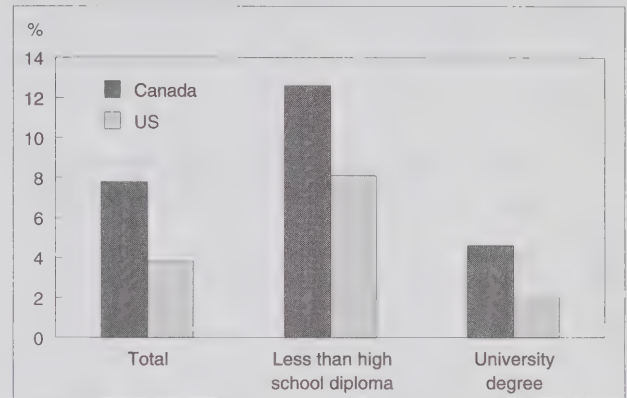
Education and unemployment

It is a common observation that those with relatively little formal education tend to be hardest hit by recessions, and benefit least from economic booms. For example, the Canadian unemployment rate in 1997 for those who did not graduate from high school was 15.8% – compared with an overall unemployment rate of 9.2%.

To make comparisons with the United States, we restrict our focus to those aged 25 and older, an age at which most have completed their full-time schooling.

Chart 29

Unemployment rates by educational attainment for those aged 25 and over, 1997



Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

Only the extremes of no high school diploma and a university degree are considered, since it is difficult to evaluate how comparable other educational levels are between the two countries.

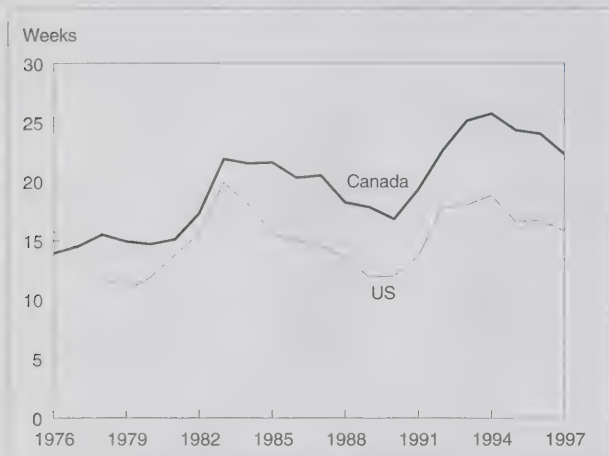
- The unemployment rate in 1997 among those aged 25 and over with less than a high school diploma was 12.6% in Canada versus 8.1% in the United States.
- US adults with university degrees are doing much better at finding work than their Canadian colleagues. The unemployment rate for this group was only 2.0% in 1997, compared with 4.6% for Canadian university graduates.

Incidence and duration of unemployment

A given annual average unemployment rate can result from different patterns of inflow (incidence) and duration. For example, unemployment may be experienced by a large number of people over the course of a year, but be of short duration for all concerned. Alternatively, a few people may be unemployed, but for long periods. The distinction is important to the design of re-employment programs. Those in the second situation are more likely to suffer from economic and personal hardship, and, as unemployment drags on and work and job search skills grow rusty, re-employment may become even more difficult. (Gower, 1988)

Recent research (Baker, Corak and Heisz, 1998; Tille, 1998) suggests that both incidence and duration of unemployment are important factors in the Canada-US unemployment rate gap. However, the upward trend in the gap,

Chart 30
Average weeks unemployed



Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

at least from 1980 to 1993, appears to be more strongly related to a drop in unemployment incidence in the United States.

- The average duration of unemployment was similar in Canada and the United States in the late 1970s, with a gap emerging soon after the early 1980s recession. During the 1980s expansion, the US average duration fell steadily, almost returning to pre-recession levels

by 1989. In Canada, the decline was slower, and in 1989, average duration of unemployment was still about three weeks longer than it had been in the late 1970s.

- In Canada, the average duration of unemployment rose more steeply than in the United States with the onset of the 1990s recession, and despite improvements since 1994, remained almost seven weeks longer than the American average in 1997 (22.3 weeks compared with 15.8).
- Trends in long-term unemployment (one year or more) have shifted over time. Until the early 1980s, the proportion of the unemployed out of work for one year or more was roughly similar in the both countries. However, since the mid 1980s, long-term unemployment has become a more prominent feature of the Canadian labour market.
- In both Canada and the United States, the incidence of unemployment (as measured by the proportion of the labour force in any given month unemployed for less than five weeks) peaked steeply in the recession of the early 1980s and fell sharply during the following expansion. Over this period, the incidence was higher in the United States, indicating that the risk of becoming unemployed in any one month was greater south of the border. This pattern changed dramatically in the 1990s. Since the recent recession the risk of unemployment in the United States has dropped well below the rate in Canada.

Chart 31
Long term unemployment (52 weeks or more)



Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

Chart 32
Incidence of unemployment (% of labour force becoming unemployed each month)



Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

Discouraged workers

The downward trend in Canada's labour force participation this decade has been attributed by some to discouragement – individuals who would otherwise be looking for work but do not do so because they believe labour market conditions are so poor that there is no work available and as such are not counted in the labour force. The comparison of the trends in participation rates for various ages, though, suggests that other forces besides discouragement have played an important role (e.g. increased school attendance and earlier retirement).

The Labour Force Survey in Canada and the Current Population Survey in the United States do collect direct information on labour market discouragement by posing a series of questions to further classify those who are not in the labour force. There are important differences in how each country estimates the number of people who are "discouraged". In Canada, a discouraged worker is one who was available for work during the survey's reference week and who wanted a job, but did not search for work in the previous four weeks because of a belief that no suitable work would be available. In the United States, an additional condition must be met for an individual to be included among the discouraged: the person must have actively searched for work at some time during the previous twelve months (though not during the previous four weeks). This extra restriction would serve to lower the number of discouraged workers.

Table 6
Discouraged workers, 1997

	Number	As a % of those not in the labour force	As a % of those in the labour force
	'000	%	
Canada	108	1.3	0.7
US	343	0.5	0.3

Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

1 In fact, prior to a major questionnaire redesign of the Current Population Survey in 1994, there was no requirement for former job search in the classification of discouragement. In the last quarter of 1993, there were 1,126,000 discouraged workers in the United States, an estimate that is remarkably similar in relative terms to the 1997 estimate for Canada.

In 1997, the United States reported 343,000 discouraged workers, only three times the number in Canada, despite the fact that the US labour force is approximately ten times bigger.¹ While the difference in definition may contribute to the relatively low US incidence of discouragement, it is clear that the current unemployment rate gap is not due to "hidden unemployment" in the form of labour market discouragement south of the border.

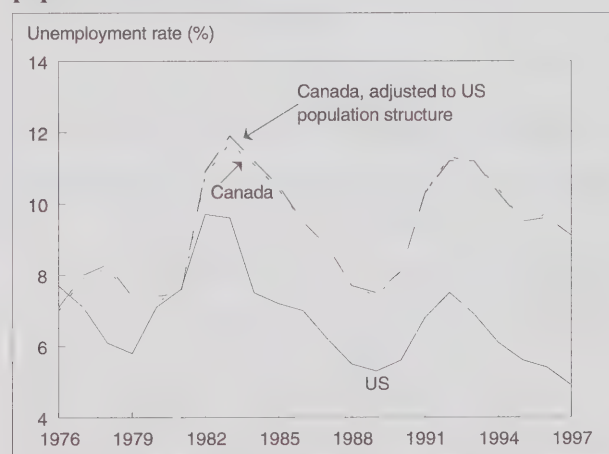
The impact of population structure on the unemployment rate gap

Just as the comparability of employment rates are affected by differences in population structure (see Recent trends in employment section), so too are unemployment rates.

- When the Canadian unemployment rate is adjusted to take into account the US population structure over the last two decades, the impact on the gap is marginal and occurs prior to the 1990s.
- This is consistent with the fact that the Canadian population was younger than the American population in the 1970s and early 1980s, while the differences all but disappeared by the 1990s.

Chart 33

Canadian unemployment rate adjusted to US population structure



Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

The Canadian and US labour markets: a regional perspective

Most of the focus so far in this publication has been on differences in labour market performance at the national level. This section looks at provincial and state employment and unemployment rates in order to show how regional labour market conditions vary from the national average in each country.¹

Employment growth: a regional perspective

Overall, by 1997, the United States enjoyed an employment rate higher than its pre-recession peak, but this was not the case for all states. In Canada, the overall employment rate was still well below its pre-recession peak, but again, this was not the case for all provinces. Employment patterns over time show that the amount of growth during expansions and the amount of employment reductions during recessions can vary widely across the states and provinces.

The same factors that have been used to explain differences in national rates, e.g. differences in aggregate demand, can be transferred to the state and provincial levels. In addition, states and provinces may differ in terms of internal migration patterns, minimum wage restrictions, variations in employment insurance regulations (US), etc. In 1997, provincial employment rates ranged from 42.6% to 67.5%, a spread of 24.9 percentage points. In the same year, state employment rates ranged from 53.4% to 73.9%, a difference of 20.6 percentage points.

To highlight the different trends in provincial and state employment over the past decade, states and provinces with similar employment profiles have been

grouped together and the common features in industrial profiles are examined.² For clarity, the weighted average employment rate of states with similar employment patterns are presented. Since there are far fewer Canadian provinces, all provincial employment rates are shown.

Manufacturing

- American states with a high proportion of employment in manufacturing can be categorized in two groups: those that have maintained a strong manufacturing base following the early 1990s recession (including Georgia, Illinois, Indiana, Michigan, Missouri, North Carolina, Ohio, Oregon, Pennsylvania, South Carolina and Tennessee) and those that have experienced declines in their goods-producing sector (including Connecticut, Maine, Massachusetts, New Hampshire, Rhode Island and Vermont). The employment rate in the first group has grown relatively quickly this decade, catching up with that in the second group.
- The two central provinces in Canada have higher than average proportions of employment in manufacturing. Prior to the recession of the early nineties, 20.8% of Ontario's workforce and 20.7% of Quebec's workforce were employed in the manufacturing industry. Neither province has been able to maintain these proportions. By 1997, the percentage of Ontario's workforce that was employed in manufacturing had declined to 18.7%. Similarly, the proportion of the Quebec workforce employed in manufacturing had dropped to 18.9%.
- Ontario and Quebec experienced the same pattern in employment rates over the past decade. During the 1980s, Quebec and Ontario had employment rates that were very similar to the first group of states outlined above. However, while the employment rates in US manufacturing states have increased most years this decade, both Ontario and Quebec experienced a deep, early decline in employment rates during the recession and have had stagnant employment rates since. As a result the employment rate gap between the two central provinces and groups of manufacturing states is eight percentage points.

Table 7
Minimum and maximum provincial and state
employment rates, 1989 and 1997

	Provincial employment rates		State employment rates	
	1989	1997	1989	1997
	%		%	
Maximum	67.3(Alta.)	67.5(Alta.)	71.2 (VT)	73.9 (MN)
Minimum	47.2(Nfld.)	42.6(Nfld.)	51.8(WV)	53.4 (WV)
Spread	20.1	24.9	19.4	20.5
Top/bottom ratio	1.4	1.6	1.4	1.4

Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey.

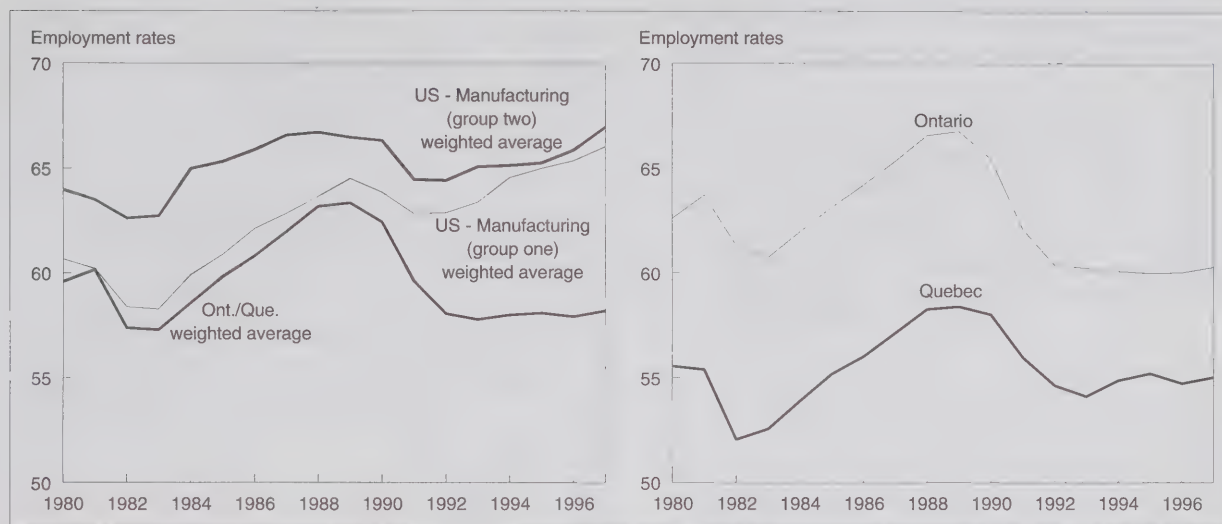
Note: VT is Vermont, MN is Minnesota and WV is West Virginia.

1 The District of Columbia is not included.

2 The discussion of employment rates of the American states excludes Hawaii, Florida and Nevada, states heavily dependent on tourism. Apart from this omission, the groupings of the American States are taken from Deming, 1996.

Chart 34

Employment in the Canadian manufacturing provinces lags behind US manufacturing states



Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

Oil patch

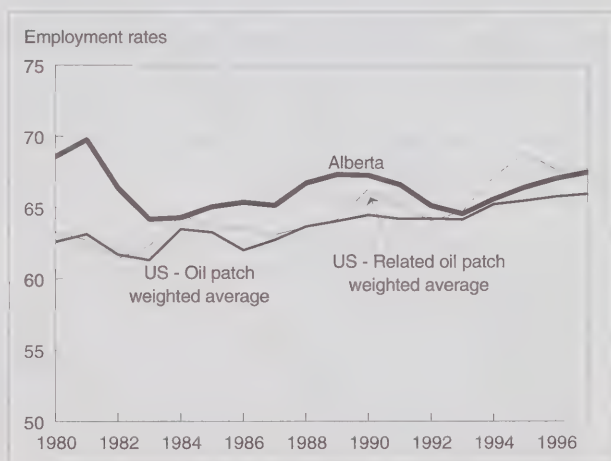
- Those areas in the United States associated with oil production have also fared well, with strong growth in the 1990s making up for weaknesses during the 1980s. By 1995, the average employment rate for the "oil patch" states of Alaska, Idaho, Louisiana, Oklahoma, Texas and Wyoming was considerably higher than the 1989 pre-recession peak. The employment rate of nearby states also showed a similar pattern, with even stronger growth in the 1990s: Arizona, Colorado, New Mexico and Utah.
- Throughout the 1980s and 1990s the employment rate in Alberta remained above the average employment rate in the US "oil patch" states. The trend shows a similar employment pattern in the US oil patch and Alberta, although the recession hit Alberta harder than its US counterparts. Since then however, the Alberta employment rate has grown faster than the employment rate in the US oil patch.

Agricultural areas

- In the United States, areas with a large agricultural base tended to show steady growth in their employment rates through the eighties and nineties, with the 1990-91 recession having little effect on the trend. By 1997, employment rates in these areas were well above

Chart 35

Alberta's employment rate higher than in US "oil patch" states

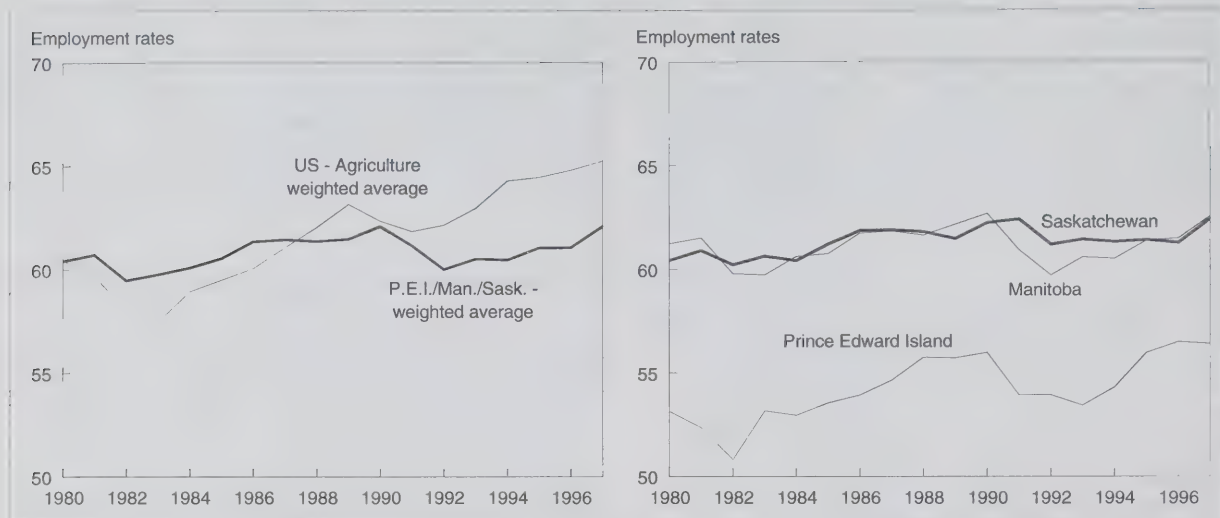


Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

the pre-recession rates of 1989. States in this group include Alabama, Arkansas, Iowa, Kansas, Kentucky, Minnesota, Mississippi, Montana, Nebraska, North Dakota, South Dakota, West Virginia, and Wisconsin.

Chart 36

For most of this decade, employment rates in agricultural areas higher in the United States



Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

- In Canada, provinces with a relatively high proportion of their workforce in the agriculture industry also fared better than other areas, although their performance was not as strong as the US group. Employment rates in Saskatchewan have remained fairly stable throughout the past decade, moving within a band of only two percentage points. The employment rates of Prince Edward Island and Manitoba rose through the eighties, dipped slightly during the 1990-92 recession, but have since recovered to their pre-recession peaks. Compared to Saskatchewan, the employment rates in Manitoba and Prince Edward Island are more reflective of the business cycle.
- Overall, Canadian agricultural provinces had a higher average employment rate than US agriculture states in the early 1980s since the latter suffered greater employment losses in the recession of the early 1980s. Stronger employment growth in the 1980s and a quick recovery from the 1990s recession has enabled the US agriculture states to move ahead of the Canadian provinces. By 1997, the average agricultural state employment rate exceeded that of the agriculture provinces by 3.1 percentage points.

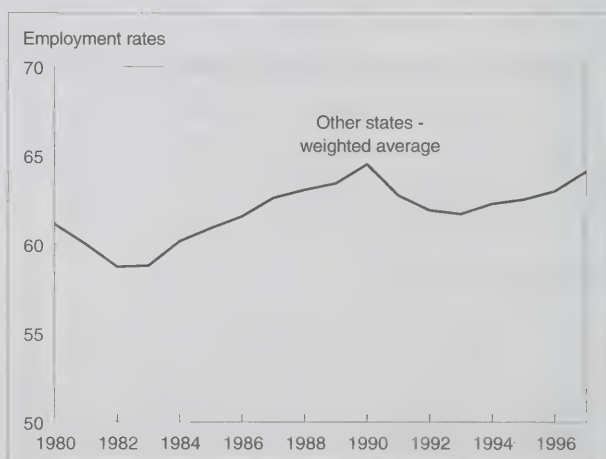
Other states

- The final group of states experienced significant declines in employment rates during the recession in the early 1990s. These states had only average employment proportions in manufacturing, but a

slightly higher proportion of employment devoted to services and government. The employment rates of this group, which includes California, Delaware, Maryland, New Jersey, New York, Virginia and Washington slumped during the recession and have been slow to turnaround. By 1997, only Maryland, New Jersey and Washington had reached their pre-recession employment rate levels.

Chart 37

The employment rate in other states has yet to recover from losses at start of decade



Source: Current Population Survey

Other provinces

Two groups of provinces remain.

- Nova Scotia and Newfoundland experienced strong employment growth in the 1980s but suffered large decreases in the early 1990s and have not been able to recover to pre-recession levels. The employment trends for these two provinces are similar to those in Ontario and Quebec although the factors affecting employment in the provinces are quite different. The strong downturn in Ontario and Quebec may be largely due to their high reliance on manufacturing employment, an industry that was hit hard in the 1990s recession. Alternatively, the collapse of the Atlantic fisheries likely plays a large role in the employment profile of Nova Scotia and Newfoundland.
- Compared to other provinces, New Brunswick and British Columbia did not suffer large declines in their employment rates during the 1990s recession. British Columbia experienced strong net increases in inter-provincial and international migration and is more connected to the economies of the Pacific Rim than other provinces – a factor which helped buffer losses from the recession. In almost every year this decade, employment growth in New Brunswick has been higher than the national average.

Unemployment rates

How are differences in employment rates across states and provinces reflected in the national unemployment rate differences?

- Since 1980, the increasing gap in the national unemployment rates is reflected at the regional level. With a few exceptions, the American states had lower unemployment rates in 1997 than in 1980, while all Canadian provinces had higher unemployment rates in 1997 than in 1980. Between 1980 and 1997 the state rates experienced an average decline of 30%, while the provincial rates increased by 30%.
- The spread between the highest and lowest state unemployment rates has decreased from 8.4 percentage points in 1980 (when unemployment rates ranged from 4.0% to 12.4%) to 5.4 percentage points in 1997 (when unemployment rates ranged from 2.5% to 7.9%). In contrast, the spread between provincial unemployment rates has increased over the past two decades. In 1980, provincial unemployment rates ranged from 3.8% to 13.2%, a spread of 9.4 percentage points. By 1997, the spread between the unemployment rates had grown to 12.8 percentage points, with rates ranging from a low of 6.0% to a high of 18.8%. In both Canada

Chart 38

Trend in employment rate similar in Newfoundland and Nova Scotia, and in New Brunswick and British Columbia



Source: Labour Force Survey

and the United States, the ratio of the highest provincial (state) rate to the lowest provincial (state) rate has remained relatively flat, ranging between 3.1 and 3.5.

Table 8
Maximum and minimum provincial and state unemployment rates, 1980 and 1997

	Provincial unemployment rates		State unemployment rates	
	1980	1997	1980	1997
	%		%	
Maximum	13.2 (Nfld.)	18.8 (Nfld.)	12.4 (MI)	7.9 (AK)
Minimum	3.8 (Alta.)	6.0 (Alta.)	4.0 (WY)	2.5 (ND)
Spread	9.4	12.8	8.4	5.4
Top/bottom ratio	3.5	3.1	3.1	3.2

Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey.

Note: MI is Michigan, AK is Arkansas, WY is Wyoming and ND is North Dakota.

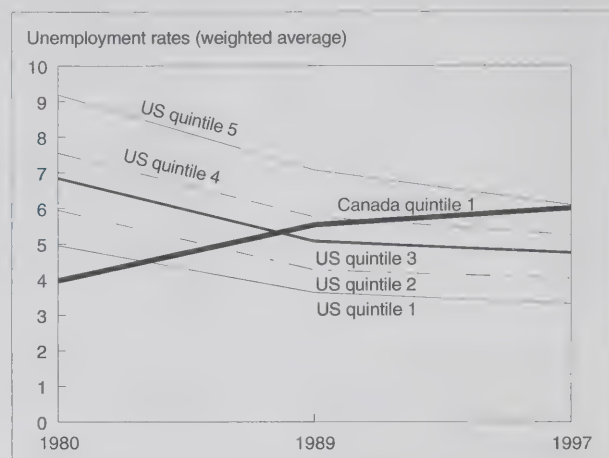
To more easily compare provincial and state unemployment rates over time, states and provinces are ranked by their unemployment rates and divided into five equivalent groups called quintiles. For example, the first provincial quintile contains the two provinces with the lowest unemployment rates while the first state quintile contains the ten states with the lowest unemployment rates.

■ Chart 39 shows the weighted unemployment rate of the first Canadian quintile to all five US quintiles. In 1980, the weighted unemployment rate of the first Canadian quintile (the average unemployment rate of the two provinces with the lowest rates) is actually lower than that of the first quintile in the United States. However, that advantage quickly disappears. By 1989, the unemployment rate of the first Canadian quintile is higher than the third US quintile. By 1997, the average unemployment rate of the two provinces with the lowest unemployment rates (Alberta and Saskatchewan) is equivalent to that of the ten US states with the highest unemployment rates.

■ While the unemployment rates in the Canadian provinces are clearly rising relative to the US state unemployment rates, this is not to imply that there has been an overall decline in the relative health of the provincial economies. No one indicator provides a clear picture of the quality of life in a region. Many

Chart 39

Lowest provincial unemployment rates in Canada equivalent to highest US state unemployment rates in 1997



Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

other factors such as GDP per capita, employment rates, poverty levels and income inequality contribute to the economic well being of a state or province.

How do the provinces and states compare in terms of ranking stability? Are there states and provinces with consistently higher unemployment rates than the other states or provinces? In Canada, the rankings of provinces with respect to unemployment rates has been relatively stable. In 1997, all provinces except Ontario stood no more than one position away from their rank in 1980. Conversely, the unemployment rate rankings of the American states show much more variability. In 1997, forty percent of states held a rank that was more than ten places away from where they stood in 1980. This is largely due to the much smaller spread of unemployment rates between states than between provinces. Even a slight deviation from the trend can cause a large change in state rankings.

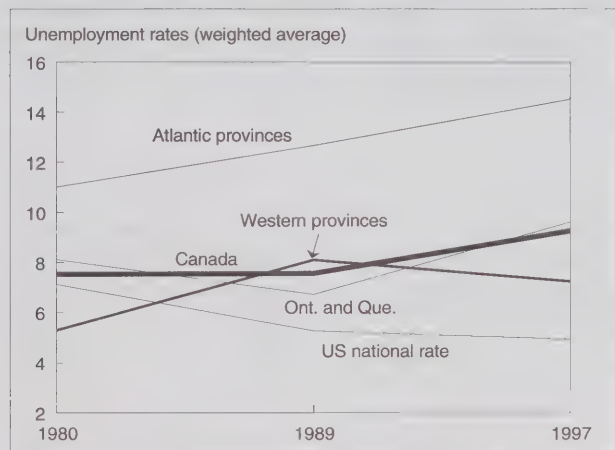
Provincial trends and population distribution

To what extent do areas of chronic high unemployment explain the gap between the US and Canadian unemployment rates? The combination of the unemployment rate and the proportion of the national labour force within the state or province determines the impact of each province or state on the national average.

- There are very few states that consistently hold the highest unemployment rates in the United States. West Virginia and Alaska are the only two states that are in the fifth quintile (which includes the ten states with the highest unemployment rates) in each of the 1980, 1989 and 1997 reference years. As well, each state contains a relatively small proportion of the total labour force. The result of these two factors is that no state or group of states has a dominant impact on the national unemployment rate.

Chart 40

Compared to 1980, unemployment rates now higher in most Canadian regions, but lower in US



Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

The profile across Canadian provinces is much different. There are wide differences in the employment and unemployment rates across provinces. Rankings in terms of unemployment rates remain relatively stable through time with some provinces consistently experiencing much higher rates of unemployment than other provinces. Over the 1980 to 1997 period, the Atlantic provinces in Canada consistently had higher unemployment rates than other regions of the country.

- The population distribution in Canada is heavily concentrated. Fully 92% of the Canadian labour force live in the six provinces with the lowest unemployment rates, with the two central provinces accounting for 62% of the population in 1997. As a result of this population structure, the employment and unemployment rates in Ontario and Quebec have a dominant impact on the national rate.
- The effect of high unemployment in the Atlantic provinces is partly offset by the low proportion of the Canadian labour force living in this region. Perhaps due in part to the chronic high unemployment and low GDP per capita in the Atlantic provinces, only 7.3% of the Canadian labour force lived in these four provinces in 1997. If the four Atlantic provinces enjoyed an average unemployment rate equivalent to the average of the remaining provinces, the 1997 national unemployment rate would fall by 0.5 percentage points, from 9.3% to 8.8%. The chronic high unemployment in the Atlantic region explains very little of the Canada-US unemployment rate gap at the national level.

The UR gap – small differences in measurement may matter

Since measurement differences can impact on the unemployment rates of the two countries, it is important to identify any conceptual and operational differences that may have contributed to the onset and growth in the unemployment rate (UR) gap.

In this section the focus is on differences in concepts, question wording and subsequent processing, and on quantifying the impact of these differences on the UR gap. We have attempted to be as exhaustive as possible, although it must be acknowledged that there may be other, undetected differences that make a contribution. Nevertheless, it appears highly likely that measurement accounts for less than a fifth of the unemployment rate gap, reducing it from 4.3 percentage points in 1997 to 3.5 percentage points.

Defining unemployment

Unemployment, like most social phenomena, can be defined in various ways. No single definition can possibly satisfy all analytical concerns. However, in the interests of international comparability and consistency through time, the International Labour Organization (ILO) provides national statistical offices with guidelines on the definition and measurement of unemployment (1988). These guidelines have become standards for many countries, including the United States and Canada. Accordingly, the definitions of unemployment used in the Current Population Survey (CPS) and the Labour Force Survey (LFS) are very similar – so similar, in fact, that those making comparisons seldom find the need to make any adjustments to either set of data.¹

Although the CPS and the LFS follow the general outline and spirit of the ILO guidelines for labour force status classification, there are discernible differences that may contribute to the gap in measured unemployment rates. Other factors in data collection and processing, such as coverage, interviewer instructions, and edits can also influence the gap.

Reference weeks

Both the United States and Canada measure labour market status as of a particular reference week each month. In the United States, this is always the week of the 12th

(except in December, when it is sometimes the week before). There is little difference in Canada, where the reference week is the week of the 15th (except November and December when it is the week before). This minor difference in timing has not changed for at least two decades and is unlikely to be a factor in the growing UR gap.

Coverage: Civilian non-institutional labour force

In some countries, employment in the armed forces is included in the labour force, and therefore, depending on the relative size of the armed forces, may reduce the unemployment rate slightly. However, estimates from both the CPS and the LFS refer only to the civilian labour force. In addition, both surveys exclude persons in institutions.

There are two notable coverage differences between the two surveys. First, the CPS includes all 50 states and the District of Columbia while the LFS does not cover the Yukon or Northwest Territories (NWT). However, the Yukon and NWT make up a very small proportion of the Canadian population (0.3% in 1996). Second, in the LFS the land areas designated as Indian reserves are excluded from the sample. No such exclusion exists in the case of the CPS. Based on Census of Population data, it is evident that the unemployment rate for persons living on reserves in Canada is substantially higher than that of the surrounding areas. Therefore, if reserves were covered by the LFS, the result would be to increase rather than decrease the US-Canada unemployment rate gap, although the impact would be almost negligible since the population on reserves is less than 1% of the entire working age population.

Working age population

According to ILO guidelines, the lower age limit of the working age population should reflect the age when compulsory school attendance ends. This leads to a variation in the definition of working age population across countries.

The US working age population includes those aged 16 and over, with no upper age limit. In Canada, there is likewise no upper age limit but estimates include those who are aged 15 and over.

Removing 15 years olds from the LFS estimates reduces the gap by less than 0.1 percentage points, as

1 For example, no adjustments are made to Canadian data by the Bureau of Labour Statistics and the OECD when included with other international indicators.

Survey definitions of employment and unemployment

	LFS	CPS
Employment	<p>Employed persons are those who, during the reference week:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) did any work at all at a job or business, that is, paid work in the context of an employer-employee relationship, or self-employment. It also includes unpaid family work, which is defined as unpaid work contributing directly to the operation of a farm, business or professional practice owned and operated by a related member of the same household; or b) had a job but were not at work due to factors such as own illness or disability, personal or family responsibilities, vacation, labour dispute or other reasons (excluding persons on layoff, between casual jobs, and those with a job to start at a future date). 	<p>Employed persons are all civilians who, during the reference week:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) did any work at all as paid employees, in their own business, profession, or on their own farm, or who worked 15 hours or more as unpaid family workers in an enterprise operated by a member of the family; and b) all those who were not working but had jobs or businesses from which they were temporarily absent because of illness, bad weather, vacation, labour-management disputes, or personal reasons, whether [or not] they were paid for the time off or were seeking other jobs.
Unemployment	<p>Unemployed persons are those who were without work during the reference week and were available for work and a) were on temporary layoff during reference week with an expectation of recall, or b) had actively looked for work in the past four weeks, or c) had a new job to start within four weeks from reference week.</p>	<p>Unemployed persons are all civilians who had no employment during the survey week, were available for work, except for temporary illness, and had made specific efforts to find employment some time during the prior 4 weeks. Persons who were waiting to be recalled to a job from which they had been laid off need not be looking for work nor available to be classified as unemployed.</p> <p><i>(Note: Prior to the 1994 redesign, those with a job to start in the next 4 weeks were also classified as unemployed.)</i></p>

most of this age group is in school full-time and has a relatively low likelihood of participating in the labour market.

Reference period for job search

The reference period during which job search must take place in order to be classified as unemployed varies across countries and this can impact on the unemployment rate. In both Canada and the United States, however, the reference period for job search is the four weeks ending with the reference week. The job search reference period is longer than the reference period for employment because it is recognized in both countries that job search

involves both looking and waiting and does not necessarily have to take place each and every week in order to indicate a desire for, and attempt to find work.

“Active” job search

The most documented difference in the measurement of unemployment between the LFS and CPS centres on the inclusion or exclusion of “passive” job search methods (see for example, Zagorsky, 1996).

In both the CPS and the LFS, objectively measurable job search is a necessary condition for classification as unemployed (except for those on temporary layoff and

Questions in surveys to identify job searchers

LFS	CPS	
In the 4 weeks ending last Saturday (date), did you do anything to find work? (yes)	Have you been doing anything to find work during the last 4 weeks? (yes)	
What did you do to find work in the past 4 weeks?	What are all of the things you have done to find work during the last 4 weeks?	
	Active	Passive
Public employment agency	Contacted: Employer directly/ interview	Looked at ads
Private employment agency	Public employment agency	Attended job training programs/ courses
Union	Private employment agency	Other passive (specify)
Employers directly	Friends or relatives	Nothing
Friends or relatives	School/university employment centre	
Place or answered ads	Sent out resumes/filled out applications	
Looked at job ads	Placed or answered ads	
Other (specify)	Checked union/ professional registers	
	Other active (specify)	

persons with a job to start in the next four weeks). However, the CPS makes the distinction between methods that are “active” and “passive” and excludes those who only used passive methods from the unemployment count. Only methods that could result in a job offer without further action on the part of the jobseeker are considered “active”. No such distinction is made in the LFS, where activities aimed at gathering information about job opportunities are also considered legitimate job search methods. Therefore, persons available for work whose only search method was looking at want ads in the newspaper or listings on the internet, or picking up job applications (but not returning them) are considered unemployed in the LFS, but not in the labour force in the CPS.

Of all measurement differences, the distinction between passive and active job search has the greatest impact on the UR gap. Moreover, the impact has grown through time. The removal of passive job searchers from the Canadian UR lowers it by 0.3 percentage points in the late 1970s, 0.5 points through most of the 1980s, and 0.7 points in the 1990s.

Temporary layoffs

According to both the CPS and the LFS, persons on temporary layoff with an expectation of recall need not have looked for work in the past 4 weeks to be counted as unemployed. However, the operational definition of what constitutes temporary layoff has differed slightly over time.

From 1976 to 1981 the LFS counted all those on temporary layoff for less than six months and available for work as unemployed. Those on layoff longer than six months were classified as not in the labour force. This restriction was removed in 1982 and data were revised back to 1976 to be consistent.

The CPS has never applied a time limit to the classification of temporary layoff nor does it require current availability. Prior to the 1994 questionnaire redesign, there was a question on the duration of layoff that distinguished between “under 30 days” and “30 days or more or no definite recall date” but the distinction was for information rather than classification purposes. Both responses led to a classification of unemployment.

Since the questionnaire redesigns of the CPS in 1994 and the LFS in 1997, both surveys have incorporated new questions that make it more explicit that individuals must have a definite date to report back to work, or at least an expectation of recall within the next six months in order to be classified as on temporary layoff. The LFS also requires that the recall date be within a year, while there is no such limitation in the CPS. Those failing to meet these criteria must be looking for work to be classified as unemployed. Otherwise, they are classified as not in the labour force.

Data are not available to estimate the impact of the small difference introduced in 1997 by the LFS restriction of one year for temporary layoff, but it is reasonable to assume that the removal of this requirement would serve to increase the Canadian rate, although the impact would be almost negligible.

Future starts

According to ILO guidelines, those with a job to start at some date in the near future and currently available for work should be considered unemployed, since they are clearly a current supply of labour. Until 1994, both the LFS and CPS included these “short term future starts” as unemployed, if the job was to start within 4 weeks. Since 1994, however, the CPS no longer identifies short-term future starts, and active job search within the previous 4 weeks is required for classification as unemployed.

Since this change in the CPS occurred only in 1994, it can't have contributed to the widening UR gap before that time. From 1994 on, however, the removal of future starts from the Canadian unemployment rate lowers it by an average 0.2 percentage points each year.

Availability

In principle, availability for work during the reference week is an essential test for classification as unemployed in both the CPS and the LFS. However, both surveys make exceptions for temporary conditions that render the respondent currently unavailable, and these exceptions are defined slightly differently in the two surveys. The following table demonstrates these differences.

As can be seen below, the main difference is that those temporarily unavailable because of personal or family responsibilities, or vacation are counted as available in the LFS but not the CPS. In practice, this difference has very little impact on the UR gap.

Full-time students looking for full-time work

Since 1976, the LFS has classified full-time students who are seeking full-time work as not in the labour force. The rationale is based on the empirical observation that most students searching for full-time work are in fact seeking to line up positions to start at the end of the school term and are, therefore, not actually available at the time of job search. In the United States there is no such classification rule. The CPS relies on students' responses to the availability question in order to determine whether or not they should be considered a current supply of labour and therefore classified as unemployed or not in the labour force.

Modifying the LFS to include these students as unemployed serves to increase the unemployment rate gap, rather than decrease it. The adjustment adds, on average, 0.2 points to the overall Canadian UR in the late 1970s and throughout the 1980s, and about 0.3 points in the 1990s. However, the impact on the youth unemployment rate is much greater since they account for most of the

Determining availability

LFS			CPS		
Question	Response	Considered available	Question	Response	Considered available
Could ... have worked last week if he/she had been offered a suitable job?	Yes	Yes	Last week, could ... have started a job if one had been offered?	Yes	Yes
What was the main reason ... was not available to work last week?	Own illness	Yes	Why is that?	Own temporary illness	Yes
	Personal or family responsibilities	Yes		Personal or family responsibilities	No
	Going to school	No		Going to school	No
	Vacation	Yes		Vacation	No
	Already has a job	Yes		Waiting for a new job to begin	Yes
	Other	No		Other	No

full-time students in search of full-time work. This modification increases the youth unemployment rate by about 0.7 percentage points in the 1980s and 0.9 points in the 1990s, substantially increasing the US-Canada unemployment rate gap for this age group.

Unpaid family workers

The ILO recommends that unpaid family workers be considered as self-employed irrespective of the number of hours worked during the reference period. This has been the case in the LFS since 1976. Prior to that time, there was a requirement that unpaid family workers work a minimum of 20 hours in the family business to be classified as employed. This criteria was thought to remove the ambiguity between what constituted work for the business, and regular work related to the maintenance of the household. The CPS still retains the criteria that unpaid family work must be greater than 15 hours per week to be counted as employment.

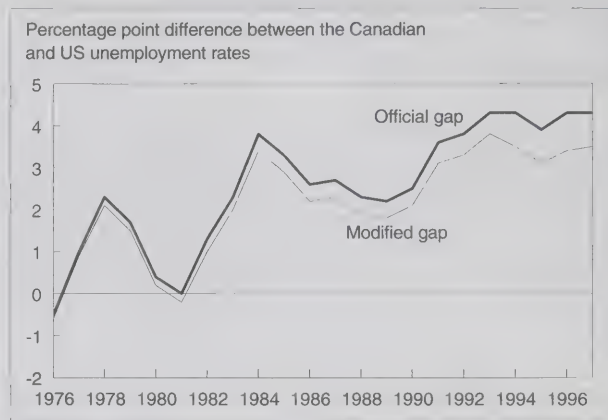
Since the difference in classification affects employment, rather than unemployment, it is bound to have a negligible impact on the UR gap. In addition, unpaid family workers are becoming increasingly rare, accounting for 1.4% of employment in Canada in 1976 but only 0.5% in 1997. Of this small group, only one in ten worked less than 15 hours per week in 1997. Any adjustments to the UR would not show up at the first decimal place.

Total adjustment

The total impact of the adjustments is shown in the chart and table below. When one removes 15 year olds, passive job searchers, short term future starts, and those unavailable for work due to personal or family responsibilities from the Canadian unemployment rate, and adds full-time students looking for full-time work, the gap is reduced by an average of 0.2 points in the later 1970s, 0.3 points in the 1980s, and 0.7 points in the 1990s.

Chart 41

Accounting for known measurement differences narrows the UR gap by almost 20% in the 1990s



Sources: Labour Force Survey, Current Population Survey

Summary

Even though both the United States and Canada subscribe to standard concepts established by the ILO, and ask very similar questions in their labour force surveys, differences remain that affect the comparability of the unemployment rate.

When the Canadian unemployment rate is modified to better reflect US concepts and definitions, the gap between the rates is reduced by an average 0.3 points in the 1980s and 0.7 points in the 1990s. This suggests that while measurement differences play a role, other factors account for the majority of the gap and its growth over the last two decades.

Table 9
Removing measurement differences from the Canadian unemployment rate (UR)

		Modification to Canadian rate due to:								
Official Canadian UR	Official US UR	Remove 15 year olds	Then remove passive job search	Then remove future starts beginning 1994	Then remove unavailable because of personal/family responsibilities	Then add full-time students looking for full-time work	Total modifications to Canadian UR	Official gap	Modified gap	
1976	7.2	7.7	-0.1	-0.2	0.0	-0.1	0.2	-0.1	-0.5	-0.6
1977	8.1	7.1	0.0	-0.2	0.0	0.0	0.2	-0.1	1.0	0.9
1978	8.4	6.1	-0.1	-0.2	0.0	0.0	0.2	-0.2	2.3	2.1
1979	7.5	5.8	-0.1	-0.2	0.0	0.0	0.2	-0.2	1.7	1.5
1980	7.5	7.1	-0.1	-0.2	0.0	0.0	0.2	-0.2	0.4	0.2
1981	7.6	7.6	-0.1	-0.3	0.0	0.0	0.2	-0.2	0.0	-0.2
1982	11.0	9.7	-0.1	-0.4	0.0	0.0	0.2	-0.3	1.3	1.0
1983	11.9	9.6	0.0	-0.5	0.0	0.0	0.2	-0.3	2.3	2.0
1984	11.3	7.5	-0.1	-0.5	0.0	0.0	0.2	-0.4	3.8	3.4
1985	10.5	7.2	0.0	-0.5	0.0	0.0	0.2	-0.4	3.3	2.9
1986	9.6	7.0	-0.1	-0.5	0.0	0.0	0.2	-0.4	2.6	2.2
1987	8.9	6.2	-0.1	-0.5	0.0	-0.1	0.2	-0.4	2.7	2.3
1988	7.8	5.5	-0.1	-0.5	0.0	-0.1	0.2	-0.4	2.3	1.9
1989	7.5	5.3	0.0	-0.5	0.0	-0.1	0.2	-0.4	2.2	1.8
1990	8.1	5.6	0.0	-0.5	0.0	-0.1	0.2	-0.4	2.5	2.1
1991	10.4	6.8	-0.1	-0.6	0.0	0.0	0.2	-0.5	3.6	3.1
1992	11.3	7.5	-0.1	-0.7	0.0	0.0	0.3	-0.5	3.8	3.3
1993	11.2	6.9	0.0	-0.8	0.0	0.0	0.3	-0.5	4.3	3.8
1994	10.4	6.1	-0.1	-0.8	-0.2	-0.1	0.3	-0.8	4.3	3.5
1995	9.5	5.6	0.0	-0.8	-0.2	-0.1	0.3	-0.8	3.9	3.1
1996	9.7	5.4	-0.1	-0.8	-0.2	-0.1	0.3	-0.9	4.3	3.4
1997	9.2	4.9	-0.1	-0.7	-0.2	0.0	0.3	-0.8	4.3	3.5

Definitions, data sources and survey methodology

Visit the Internet at <http://www.statcan.ca/english/concepts/labour/index.htm> for a more complete *Guide to the Labour Force Survey*

- Background and objectives
- Determining labour force status
- Concepts (including notes on changes introduced in 1997)
- Data collection
- Survey methodology
- Data processing
- Data quality
- Information products and services
- Sub-provincial geography description
- Questionnaire

The Guide is also available on the *Labour Force Historical Review* on CD-ROM (no. 71F0004XCB).

Definitions

Actual Hours Worked – Number of hours actually worked by the respondent during the reference week, including paid and unpaid hours.

Average Actual Hours Worked – This is calculated by dividing the total hours worked per week by the total number of people at work during the reference week.

Core-age – Persons aged 25 to 54.

Discouraged workers – Since 1997, the Canadian definition of discouraged workers has been those persons who reported wanting to work at a job or business during reference week and were available but who did not look for work because they believed no suitable work was available. Prior to January 1997, the Canadian definition of discouraged searcher was limited to those who had looked for work within the previous 6 months but not during the last 4 weeks although they were available, and did not look because they believed no suitable work was available. The change in concept and question wording results in a complete break in the series.

In the United States, discouraged workers are persons not in the labour force who want and are available for a job and who have looked for work sometime in the past

12 months (or since the end of their last job if they held one within the past 12 months), but are not currently looking, because they believe there are no jobs available or there are none for which they would qualify. Prior to 1994, there was no requirement for previous job search.

Duration of Unemployment – Number of continuous weeks during which a person has been on temporary lay-off or without work and looking for work. The LFS and CPS measure the duration of incomplete spells of unemployment, since the information is collected from those currently unemployed. A spell of unemployment is interrupted or completed by any period of work or withdrawal from the labour force.

Educational Attainment – Highest level of schooling completed.

Employees (private, government or public) – Are those who work as employees of a private firm or business or those who work for a local, provincial or federal government, for a government service or agency, a crown corporation, or a government owned public establishment such as a school or a hospital.

Employment – Employed persons are those who, during the reference week did any work for pay or profit, or had a job and were absent from work.

Employment Rate – (employment/population ratio) Number of employed persons expressed as a percentage of the population 15 years of age and over (16 and over in the United States). The employment rate for a particular group (age, sex, marital status, etc.) is the number employed in that group expressed as a percentage of the population for that group.

Full-time or Part-time – In Canada, full-time employment consists of persons who usually work 30 hours or more per week at their main or only job. Part-time employment consists of persons who usually work less than 30 hours per week at their main or only job. This information is available for those currently employed or who last worked within the previous year. In the United States, full-time employment is defined as those who usually work 35 hours or more a week at all jobs, and part-time as those who usually work less than 35 hours per week at all jobs.

Goods-Producing Industries (or goods sector, or goods industries) – Typically includes: agriculture; other primary industries (forestry, fishing and trapping; mines, quarries and oil wells); manufacturing; construction; and utilities (electric power, gas and water). For this publication, utilities have been included in the services-producing sector to better approximate the US industry classification.

Gross Domestic Product (GDP) – The unduplicated value of production (output) originating within a country's boundaries, regardless of the ownership of the factors of production. GDP can be expenditure based or calculated at factor cost, and can be expressed in current or constant (deflated) dollars.

Industry – The general nature of the business carried out by the employer for whom the respondent works (main job only). The classification systems used by Canada and the United States are not comparable for detailed industry groups. To allow for comparisons, this analysis uses broad categories by aggregating more detailed groups.

Labour Force – Civilian non-institutional population 15 years of age and over who (16 and over in the United States), who, during the survey reference week, were employed or unemployed.

Main Job – When a respondent holds more than one job or business, the job or business involving the greatest number of usual hours worked is considered to be the main job.

Occupation – Refers to the kind of work persons were doing during the reference week, as determined by the kind

of work reported and the description of the most important duties. For those not currently employed, information on occupation is collected for the most recent job held within the previous year. The classification systems used by Canada and the United States are not comparable for detailed industry groups. To allow for comparisons, this analysis uses broad categories by aggregating more detailed groups.

Older Workers – Refers to workers aged 55 to 64.

Participation Rate – Total labour force expressed as a percentage of the population aged 15 years and over (16 and over in the United States). The participation rate for a particular group (for example, women aged 25 years and over) is the labour force in that group expressed as a percentage of the population for that group.

Population

Canada: The target population covered by the LFS corresponds to all persons aged 15 years and over residing in the provinces of Canada, with the exception of the following: persons living on Indian reserves, full-time members of the regular Armed Forces, and persons living in institutions (e.g., inmates of penal institutions and patients in hospitals or nursing homes who have resided in the institution for more than six months).

United States: The target population covered by the CPS includes all persons 16 years of age and older residing in the 50 States and the District of Columbia who are not inmates of institutions (e.g. penal and mental facilities, homes for the aged), and who are not in active duty in the Armed Forces.

School Attendance – Establishes whether or not a respondent is attending an educational establishment. For those who are students, information is collected on the type of school, and whether enrolment is full or part-time, as designated by the educational establishment. In the CPS, data are collected on school enrolment.

Self-employed – In the LFS, the self-employed comprise all those who are working owners of either incorporated or unincorporated business, regardless of whether or not they have paid help, and unpaid family workers. In the CPS, the concept of self-employment is more limited, comprising only those who are working owners of unincorporated businesses, whether or not they have paid help. The distinction between incorporated and employees is not readily available from the CPS before 1989. This publication uses both the Canadian and American definition.

Service-Producing Industries (or service sector) – Includes: transportation, storage, communications; trade (wholesale and retail); finance, insurance and real estate; community, business and personal services (services); and public administration. For this publication, the service sector also includes utilities, to better approximate the US classification system.

Unemployment – Non-working persons who, during the reference week were available for work and were either on temporary layoff, had looked for work in the past four weeks or had a job to start within the next four weeks. (For a detailed discussion of the differences in definition of unemployment in Canada and the United States, see The UR gap – small differences in measurement may matter).

Unemployment Rate – Number of unemployed persons expressed as a percentage of the labour force. The unemployment rate for a particular group (age, sex, marital status, etc.) is the number unemployed in that group expressed as a percentage of the labour force for that group.

Usual Hours Worked - Usual hours for employees refers to their normal paid or contract hours, not counting any overtime.

Youths – In Canada, youths are individuals aged 15 to 24 years of age. In the United States, youths are individuals aged 16 to 24.

Data sources

Labour Force Survey (LFS) – Canada

This publication draws heavily on LFS data available on the *Labour Force Historical Review on CD-ROM, 1997* (no. 71F0004XCB), Labour Force Information (no. 71-001-PPB) and Historical Labour Force Statistics (no. 71-201-XPB). Unpublished data are available on a cost-recovery basis.

Current Population Survey (CPS) – United States

This publication also draws heavily on CPS data available via the Bureau of Labor Statistics world-wide-web site: www.bls.gov. Some unpublished data were also obtained from the Bureau.

References:

Baker, Michael, Miles Corak and Andrew Heisz. "The labour market dynamics of unemployment rates in Canada and the United States", *Canadian Public Policy*, XXIV Supplement, February 1998.

Deming, William G. "A decade of economic change and population shifts in U.S. regions", *Monthly Labor Review*, November 1996.

Drolet, Marie and René Morissette. "Working more? Less? What do workers prefer?" *Perspectives on Labour and Income*, Catalogue no. 75-001-XPE, vol. 9 no. 4, Winter 1997, Statistics Canada.

Galarneau, Diane. "The redistribution of overtime hours", *Perspectives on Labour and Income*, Catalogue no. 75-001-XPE, vol. 9 no. 4, Winter 1997, Statistics Canada.

Gower, Dave. "The labour market in the 80s: Canada and the United States", *The Labour Force*, Catalogue no. 71-001-XPE, Statistics Canada, June 1988.

Ilg, Randy E., and Angela Clinton. "Strong job growth continues, unemployment declines in 1997", *Monthly Labor Review*, February 1998.

International Labour Office. *Current International Recommendations on Labour Statistics*, Geneva, 1988.

Riddell, W.Craig, and Andrew Sharpe. "The Canada-US unemployment rate gap: an introduction and overview", *Canadian Public Policy*, XXIV Supplement, February 1998.

Schuetze, Herb J. *Taxes, economic conditions and recent trends in male self-employment: a Canada-U.S. Comparison*, McMaster University Working Paper, April 1998. Available on Internet at <http://labour.ciln.mcmaster.ca/papers/seconf/cilnwp11.pdf>.

Sorrentino, Constance. "International unemployment indicators, 1983-93", *Monthly Labor Review*, August 1995.

Statistics Canada. *Labour Force Update: A new perspective on wages*, Catalogue no. 71-005-XPE, Vol. 2 no. 3, Summer 1998.

Tille, Cedric. "Decomposition of the unemployment gap between Canada and the United States: duration or incidence?", *Canadian Public Policy*, XXIV Supplement, February 1998.

Zagorsky, Jay. L. "The effects of definitional differences on U.S. and Canadian unemployment rates", *Canadian Business Economics*, vol. 4 no. 2, 1996.

Labour Force Survey Methodology

The LFS is a monthly household survey of a sample of individuals who are representative of the civilian, non-institutional population 15 years of age or older in Canada's ten provinces. Specifically excluded from the survey's coverage are residents of the Yukon and Northwest

Territories, persons living on Indian reserves, full-time members of the Canadian Armed Forces and inmates of institutions. These groups together represent an exclusion of approximately 2% of the population aged 15 or over.

Canada's population lives in various geographic areas such as provinces and regions within provinces. For the purposes of sampling, the population in these areas is further partitioned into strata, to maximize the reliability of the estimates while keeping collection costs at a minimum. Households in strata are not selected directly. Rather, each stratum is divided into clusters, and then a sample of clusters is selected in the stratum. Then, in each selected cluster, a sample of households is chosen. Chosen in this fashion, the sample is representative of the population.

The number of households sampled across the country has varied over the years as a result of varying levels of funding, and improvements in survey design. The sample size has been 52,350 households since July 1995. The sample is allocated to provinces and strata within provinces in the way that best meets the need for reliable estimates at various geographic levels. These include national, provincial, census metropolitan areas (large urban centres), economic regions, and employment insurance regions.

The LFS follows a rotating panel sample design, in which households remain in the sample for six consecutive months. The total sample consists of six representative sub-samples or panels, and each month a panel is replaced after completing its six month stay in the survey. Outgoing households are replaced by households in the same or a similar area. This results in a five-sixths month-to-month sample overlap, which makes the design efficient for estimating month-to-month changes. Rotation after six months prevents undue respondent burden for households that are selected for the survey.

Demographic information is obtained for all persons in a household for whom the selected dwelling is the usual place of residence. LFS information is obtained for all civilian household members 15 years of age or older. Respondent burden is minimized for the elderly (age 70 and over) by carrying forward their responses for the initial interview to the subsequent five months in survey.

Current Population Survey Methodology

Statistics on the employment status of the population and related data are compiled by the Bureau of Labor Statistics (BLS) in the United States using data from the Current

Population Survey (CPS). This monthly survey of households is conducted for the BLS by the Bureau of the Census through a scientifically selected sample, designed to represent the civilian non-institutional population. The current sample design, introduced in January 1996, includes about 50,000 occupied units. Each month, labour force information is obtained for about 94,000 persons 16 years of age or older.

The entire area of the United States is divided into sample units (PSU's). PSU's are grouped into strata within each state and one PSU is selected from each stratum. Within sampled PSUs, the area is divided into census blocks. Within each block, housing units are sorted geographically and grouped into clusters of approximately four units. A systematic sample of these clusters is selected for interview.

Part of the sample is changed each month. Each monthly sample is divided into eight representative sub-samples, or rotation groups. A given rotation group is interviewed for a total of 8 months, divided into two equal periods. It is in the sample for 4 consecutive months, leaves the sample during the following 8 months, and then returns for another 4 consecutive months. In each monthly sample, one of the eight rotation groups is in the first month of enumeration, another rotation group is in the second month, and so on. Under this system, 75 percent of the sample is common from month to month and 50 percent from year to year for the same month. This procedure provides a substantial amount of month-to-month and year-to-year overlap in the sample, thus providing better estimates of change and reducing discontinuities in the series of data without burdening any specific group of households with an unduly long period of inquiry.

For further details and a wide selection of CPS data, see the web site <http://www.bls.gov>.

Questionnaire Changes

Current Population Survey (CPS)

In January 1994, the CPS underwent a major redesign both in wording of the questionnaire and the methodology used to collect the data (e.g. the adoption on computer assisted interviewing). The objective of the redesign was to improve the quality and expand the quantity of available data. However, the redesign also caused changes in the measurement of many of the estimates derived from the CPS.

Since the redesign was implemented without an historical revision to make previous estimates comparable,

the impact of the questionnaire and methodology change was estimated for key series and conversion factors provided to data users.

Overall, the findings suggested that the redesign had little impact on the measurement of individuals working full time in steady jobs or the vast majority of individuals looking for work. Rather, the adjustment factors suggested that the unrevised survey was less in focus for those on the periphery of the labour market – those involved in more casual, intermittent or marginal work activities, individuals who might have tentatively tested the labor market and older workers. Specifically, the adjustment factors suggest that the unrevised CPS underestimated the proportion of employed who were part-time workers, overestimated the proportion of employed who were part-time for economic reasons, and mismeasured the individual's reasons for being unemployed.

Key estimates such as employment rates, participation rates and unemployment rates by age and sex groups were little affected by the revision. For example, the largest difference between adjusted and unadjusted 1993 annual average rates for the age and sex groups used in this publication was found to be 0.1 percentage points (with exception to the employment rate and participation rate for women, aged 16 to 24).

Further information on the CPS revision can be found in the September 1993 issue of the *Monthly Labor Review*, vol. 116, no. 9. For details of the estimated conversion factors for historical series, see: Polivka, Anne E. and Stephen M. Miller, "The CPS after the redesign: refocusing the economic lens", internal paper from the Bureau of Labor Statistics, March 1995.

Labour Force Survey (LFS)

The Canadian Labour Force Survey converted to computer assisted interviewing in late 1994 and early 1995. At this time, no impact on key estimates was detected. A redesigned questionnaire was phased in beginning September 1996 and fully implemented by January 1997. The primary reason for the redesign was to expand the survey's capacity to measure the characteristics and quality of jobs (wage rates, job security, unionization, firm-size) and to improve the measurement of involuntary part-time workers and discouraged workers. Little impact on key estimates was anticipated, although changes were made to improve the identification of temporary layoffs, a change that had the potential to increase the unemployment rate. However, a 12 month parallel test of the question changes for this item indicated that any impact on the unemployment rate was well within sampling error, and no adjustments to previous survey estimates were required to maintain historical continuity.

For more information on the redesign of the LFS, see: "Redesigning the Canadian Labour Force Survey Questionnaire", internal paper from Statistics Canada, May 1995.

For more information on the results of the test to detect the impact of changes to questions on temporary layoffs, see: Yung, Wesley and Ritu Kaushal, "Estimating the Effect of the New Labour Force Survey Questionnaire on Temporary layoffs", internal paper from Statistics Canada, March 1997.

Appendix

Table 10

Participation rates, employment rates and unemployment rates for selected years and characteristics, Canada and the United States

	Canada			United States		
	1980	1989	1997	1980	1989	1997
Participation rate						
Both sexes						
15+ (16+ in US)	64.6	67.5	64.8	63.8	66.5	67.1
15-24 (16-24 in US)	67.8	70.6	61.2	68.1	68.6	65.4
25-54	77.8	84.2	83.8	78.6	83.4	84.1
55-64	53.9	49.9	48.4	55.7	55.5	58.9
Men						
15+ (16+ in US)	78.6	67.5	72.5	77.4	76.4	75.0
15-24 (16-24 in US)	72.3	73.4	63.4	74.4	73.0	68.2
25-54	94.7	93.8	91.1	94.2	93.7	91.8
55-64	76.1	66.2	60.6	72.1	67.2	67.6
Women						
15+ (16+ in US)	51.0	58.3	57.4	51.5	57.4	59.8
15-24 (16-24 in US)	63.3	67.8	59.0	61.9	64.4	62.6
25-54	60.6	74.7	76.6	64.0	73.6	76.7
55-64	33.7	34.4	36.5	41.3	45.0	50.9
Employment rate						
Both sexes						
15+ (16+ in US)	59.7	62.4	58.9	59.2	63.0	63.8
15-24 (16-24 in US)	59.0	62.7	51.0	58.6	61.2	58.0
25-54	73.3	78.6	77.2	74.3	79.9	80.9
55-64	51.5	46.8	44.7	53.8	53.7	57.2
Men						
15+ (16+ in US)	73.1	71.4	65.8	72.0	72.5	71.3
15-24 (16-24 in US)	62.5	64.4	52.2	63.5	64.7	60.1
25-54	90.0	88.0	83.9	89.4	89.9	88.4
55-64	72.8	62.0	56.1	69.7	64.9	65.5
Women						
15+ (16+ in US)	46.7	53.7	52.2	47.7	54.3	56.8
15-24 (16-24 in US)	55.4	61.0	49.7	53.9	57.7	55.9
25-54	56.5	69.1	70.5	60.1	70.4	73.5
55-64	32.0	32.3	33.6	40.0	43.8	49.5
Unemployment rate						
Both sexes						
15+ (16+ in US)	7.5	7.5	9.2	7.1	5.3	4.9
15-24 (16-24 in US)	13.1	11.2	16.7	13.9	10.9	11.3
25-54	5.7	6.7	7.9	5.5	4.2	3.9
55-64	4.5	6.3	7.6	3.3	3.2	2.9
Men						
15+ (16+ in US)	6.9	7.3	9.2	6.9	5.2	4.9
15-24 (16-24 in US)	13.6	12.3	17.6	14.6	11.4	11.8
25-54	5.0	6.2	7.9	5.1	4.1	3.7
55-64	4.3	6.4	7.5	3.4	3.5	3.1
Women						
15+ (16+ in US)	8.4	7.8	9.2	7.4	5.4	5.0
15-24 (16-24 in US)	12.5	10.0	15.7	13.0	10.4	10.7
25-54	6.8	7.5	7.9	6.0	4.4	4.1
55-64	5.1	6.1	7.8	3.3	2.8	2.7

Appendix

Table 11
Employment by industry and occupational group

	Canada		United States	
	1989	1997	1989	1997
	'000			
Industry				
All industries	13,086	13,941	117,343	129,557
Goods-producing industries	3,786	3,629	33,250	33,170
Agriculture *	553	537	3,199	3,399
Mining	189	177	719	634
Construction	809	747	7,680	8,302
Manufacturing	2,235	2,167	21,652	20,835
Service-producing industries	9,300	10,312	84,093	96,387
Transportation, communications and other utilities	1,008	1,037	8,094	9,182
Trade	2,293	2,386	24,230	26,777
Services **	4,351	5,303	38,227	46,393
Finance, insurance and real estate	769	795	7,989	8,297
Public administration ***	879	791	5,553	5,738
Occupational groups				
Managerial, professional and technical	3,817	4,641	30,398	37,686
Sales	1,225	1,417	14,065	15,734
Service	1,729	1,879	15,556	17,537
Administrative support and clerical	2,187	1,927	18,416	18,361
Primary occupations	609	608	3,421	3,503
Transportation and material handling	953	1,016	4,886	5,389
Construction, processing, machining and fabricating	2,566	2,453	13,818	14,124

Note: Each country uses a slightly different industry and occupation classification system and for this reason, estimates are not entirely comparable.

* Includes fishing and forestry industries.

** Also called Community, business and personal services.

*** Includes federal, provincial/state and local government.

Table 12
Provincial employment rates and unemployment rates

	Employment rates			Unemployment rates		
	1980	1989	1997	1980	1989	1990
Canada						
Newfoundland	46.3	47.2	42.6	13.2	15.7	18.8
Prince Edward Island	53.2	55.7	56.4	10.8	14.0	14.9
Nova Scotia	52.2	55.4	52.8	9.7	9.9	12.2
New Brunswick	49.8	52.4	52.4	11.1	12.4	12.8
Quebec	55.5	58.4	55.0	9.9	9.3	11.4
Ontario	62.6	66.8	60.3	6.9	5.1	8.5
Manitoba	61.2	62.2	62.5	5.5	7.6	6.6
Saskatchewan	60.4	61.5	62.4	4.4	7.5	6.0
Alberta	68.6	67.3	67.5	3.8	7.3	6.0
British Columbia	60.5	61.3	59.3	6.8	9.1	8.7

Table 13
State employment rates and unemployment rates

	Employment rates			Unemployment rates		
	1980	1989	1997	1980	1989	1990
United States						
Alabama	55.9	59.9	63.6	8.8	7.0	5.1
Alaska	62.5	63.3	69.1	9.7	6.7	7.9
Arizona	59.9	61.0	63.0	6.7	5.2	4.6
Arkansas	57.2	61.2	61.7	7.6	7.2	5.3
California	62.5	63.7	64.2	6.8	5.1	6.3
Colorado	67.9	66.3	72.6	5.9	5.8	3.3
Connecticut	66.0	67.0	66.0	5.9	3.7	5.1
Delaware	61.4	70.4	65.7	7.7	3.5	4.0
Florida	54.4	59.5	60.5	5.9	5.6	4.8
Georgia	62.4	64.4	67.8	6.4	5.5	4.5
Hawaii	60.7	62.9	62.7	4.9	2.6	6.4
Idaho	61.9	67.4	69.8	7.9	5.1	5.3
Illinois	62.2	67.0	67.0	8.3	6.0	4.7
Indiana	61.3	67.5	68.4	9.6	4.7	3.5
Iowa	64.7	70.5	71.7	5.8	4.3	3.3
Kansas	66.0	68.0	68.9	4.5	4.0	3.8
Kentucky	59.3	60.1	61.9	8.0	6.2	5.4
Louisiana	58.0	58.3	60.1	6.7	7.9	6.1
Maine	58.3	64.7	66.0	7.8	4.1	5.4
Maryland	66.1	68.0	69.2	6.5	3.7	5.1
Massachusetts	63.7	65.5	67.1	5.6	4.0	4.0
Michigan	57.7	62.8	65.7	12.4	7.1	4.2
Minnesota	68.4	70.3	73.9	5.9	4.3	3.3
Mississippi	57.6	59.1	60.3	7.5	7.8	5.7
Missouri	60.2	65.3	69.2	7.2	5.5	4.2
Montana	62.7	66.3	66.2	6.1	5.9	5.4
North Carolina	63.2	66.0	66.7	6.6	3.5	3.6
North Dakota	62.5	68.0	71.2	5.0	4.3	2.5
Nebraska	65.2	68.7	72.8	4.1	3.1	2.6
Nevada	69.2	66.8	68.6	6.2	5.0	4.1
New Hampshire	67.4	71.1	71.3	4.7	3.5	3.1
New Jersey	62.0	64.7	65.6	7.2	4.1	5.1
New Mexico	58.8	61.7	62.5	7.5	6.7	6.2
New York	57.4	60.1	60.7	7.5	5.1	6.4
Ohio	60.5	63.9	65.3	8.4	5.5	4.6
Oklahoma	60.0	62.5	62.9	4.8	5.6	4.1
Oregon	62.3	66.9	67.0	8.3	5.7	5.8
Pennsylvania	57.3	61.7	62.0	7.8	4.5	5.2
Rhode Island	62.1	65.1	63.5	7.2	4.1	5.3
South Carolina	59.3	63.8	65.1	6.9	4.7	4.5
South Dakota	65.6	69.8	70.4	4.9	4.2	3.1
Tennessee	58.6	61.9	63.4	7.3	5.1	5.4
Texas	64.3	65.5	67.4	5.2	6.7	5.4
Utah	64.5	69.6	73.5	6.3	4.6	3.1
Vermont	64.2	71.2	70.5	6.4	3.7	4.0
Virginia	62.8	65.4	64.3	5.0	3.9	4.0
Washington	61.1	65.4	68.5	7.9	6.2	4.8
Wisconsin	64.9	69.8	73.8	7.2	4.4	3.7
West Virginia	51.4	51.8	53.4	9.4	8.6	6.9
Wyoming	69.4	70.0	68.4	4.0	6.3	5.1

Note: These estimates are based on published data from the Labour Force Survey and the Current Population Survey.

Tableau 13
Taux d'emploi et de chômage des États

	1980	1989	1990	1980	1989	1990
États-Unis	55,9	59,9	63,6	8,8	7,0	5,1
Alabama	62,5	63,3	69,1	9,7	6,7	7,9
Alaska	59,9	61,0	63,0	6,7	5,2	4,6
Arizona	57,2	61,2	61,7	7,6	7,2	5,3
Arkansas	62,5	63,7	64,2	6,8	5,1	6,3
Californie	67,9	66,3	72,6	5,9	5,8	3,3
Connecticut	66,0	67,0	66,0	5,9	3,7	5,1
Delaware	61,4	70,4	65,7	7,7	3,5	4,0
Floride	54,4	59,5	60,5	5,9	5,6	4,8
Géorgie	62,4	64,4	67,8	6,4	5,5	4,5
Hawaï	60,7	62,9	62,7	4,9	2,6	6,4
Idaho	61,9	67,4	69,8	7,9	5,1	5,3
Illinois	62,2	67,0	67,0	8,3	6,0	4,7
Indiana	61,3	67,5	68,4	9,6	4,7	3,5
Iowa	64,7	70,5	71,7	5,8	4,3	3,3
Kansas	66,0	68,0	68,9	4,5	4,0	3,8
Kentucky	59,3	60,1	61,9	8,0	6,2	5,4
Louisiane	58,0	58,3	60,1	6,7	7,9	6,1
Maine	58,3	64,7	66,0	7,8	4,1	5,4
Maryland	66,1	68,0	69,2	6,5	3,7	5,1
Massachusetts	63,7	65,5	67,1	5,6	4,0	4,0
Michigan	57,7	62,8	65,7	12,4	7,1	4,2
Minnesota	68,4	70,3	73,9	5,9	4,3	3,3
Mississippi	57,6	59,1	60,3	7,5	5,7	5,7
Missouri	60,2	65,3	69,2	7,2	5,5	4,2
Montana	62,7	66,2	66,2	6,1	5,9	5,4
Caroline du Nord	63,2	66,0	66,7	6,6	3,6	5,4
Dakota du nord	62,5	68,0	71,2	5,0	4,3	2,5
Nebraska	65,2	68,7	72,8	4,1	3,1	2,6
Nevada	69,2	66,8	68,6	6,2	5,0	4,1
New Hampshire	67,4	71,1	71,3	4,7	3,5	3,1
New Jersey	62,0	64,7	65,6	7,2	4,1	5,1
New York	57,4	60,1	60,7	7,5	5,1	6,4
Nouveau-Mexique	58,8	61,7	62,5	7,5	6,7	6,2
Ohio	60,5	63,9	65,3	8,4	5,5	4,6
Oklahoma	60,0	62,5	62,9	4,8	5,6	4,1
Oregon	62,3	66,9	67,0	8,3	5,7	5,8
Pennsylvanie	57,3	61,7	62,0	7,8	4,5	5,2
Rhode Island	62,1	65,1	63,5	7,2	4,1	5,3
Caroline du Sud	59,3	63,8	65,1	6,9	4,7	4,5
Dakota du Sud	65,6	69,8	70,4	4,9	4,2	3,1
Tennessee	58,6	61,9	63,4	7,3	5,1	5,4
Texas	64,3	65,5	67,4	5,2	6,7	5,4
Utah	64,5	69,6	73,5	6,3	4,6	3,1
Vermont	64,2	71,2	70,5	6,4	3,7	4,0
Virginie	62,8	65,4	64,3	5,0	3,9	4,0
Washington	61,1	65,4	68,5	7,9	6,2	4,8
Wisconsin	64,9	69,8	73,8	7,2	4,4	3,7
Virginie-Occidentale	51,4	51,8	53,4	9,4	8,6	6,9
Wyoming	69,4	70,0	68,4	4,0	6,3	5,1

Nota : Ces estimations sont basées sur des données publiées de l'Enquête sur la population active et de la Current Population Survey.

Tableau 11
Emploi selon la branche d'activité et le groupe de professions

	Canada		États-Unis	
	1989	1997	1989	1997

Branches d'activité	Canada		États-Unis	
	1989	1997	1989	1997
Total	13 086	13 941	117 343	129 557
Secteur des biens	3 786	3 629	33 250	33 170
Agriculture *	553	537	3 199	3 399
Mines	189	177	719	634
Construction	809	747	7 680	8 302
Fabrication	2 235	2 167	21 652	20 835
Secteur des services	9 300	10 312	84 093	96 387
Transport, communications et autres services publics	1 008	1 037	8 094	9 182
Commerce	2 293	2 386	24 230	26 777
Services *	4 351	5 303	38 227	46 393
Finances, assurances et affaires immobilières	769	795	7 989	8 297
Administration publique ***	879	791	5 553	5 738
Groupe de professions				
Direction et professions libérales	3 817	4 641	30 398	37 686
et techniques				
Ventes	1 225	1 417	14 065	15 734
Services	1 729	1 879	15 556	17 537
Travail de bureau	2 187	1 927	18 416	18 361
Professions du secteur primaire	609	608	3 421	3 503
Transports et maintenance	953	1 016	4 886	5 389
Construction, transformation, usinage et fabrication	2 566	2 453	13 818	14 124

Nota : Chaque pays utilise un système de classification pour les branches d'activité et pour les professions légèrement différent.
 * Inclut la pêche et l'exploitation forestière.
 ** Également appelé «Services socio-culturels, commerciaux et personnels».
 *** Comprend les administrations fédérale, provinciales/des États et municipales.

Tableau 12
Taux d'emploi et de chômage provinciaux

	Taux d'emploi		Taux de chômage	
	1980	1989	1980	1990

Canada	46,3	47,2	42,6	43,2	45,7	46,3
Terre-Neuve	53,2	55,7	56,4	60,8	64,0	68,8
Île-du-Prince-Édouard	52,2	55,4	52,8	59,7	62,4	67,2
Nouvelle-Écosse	49,8	52,4	52,4	51,1	54,4	59,8
Nouveau-Brunswick	55,5	58,4	55,0	59,9	63,3	68,5
Québec	62,6	66,8	60,3	69,9	75,1	80,5
Ontario	61,2	62,2	62,5	65,5	68,6	73,0
Manitoba	60,4	61,5	62,4	65,4	68,6	73,0
Saskatchewan	68,6	67,3	67,5	68,8	73,3	78,0
Alberta	60,5	61,3	59,3	60,8	65,1	70,7
Colombie-Britannique						

Tableau 10
Taux d'activité, d'emploi et de chômage pour certaines années et selon certaines caractéristiques, Canada et États-Unis

	Canada				États-Unis			
	1980	1989	1997	1997	1980	1989	1997	1997
Taux d'activité								
Les deux sexes	64,6	67,5	64,8	66,5	63,8	68,1	68,6	67,1
15+ (16+ aux E.-U.)	64,6	67,5	64,8	66,5	63,8	68,1	68,6	67,1
15-24 (16-24 aux E.-U.)	70,6	70,6	61,2	68,6	68,1	68,6	68,6	65,4
25-54	77,8	84,2	83,8	83,4	78,6	83,4	83,4	84,1
55-64	53,9	49,9	48,4	55,7	55,7	55,5	58,9	58,9
Hommes	78,6	67,5	72,5	77,4	77,4	76,4	75,0	75,0
15+ (16+ aux E.-U.)	78,6	67,5	72,5	77,4	77,4	76,4	75,0	75,0
15-24 (16-24 aux E.-U.)	72,3	73,4	63,4	74,4	73,0	73,0	68,2	68,2
25-54	94,7	93,8	91,1	94,2	93,7	93,7	91,8	91,8
55-64	76,1	66,2	60,6	72,1	67,2	67,2	67,6	67,6
Femmes	51,0	58,3	57,4	51,5	57,4	57,4	59,8	59,8
15+ (16+ aux E.-U.)	51,0	58,3	57,4	51,5	57,4	57,4	59,8	59,8
15-24 (16-24 aux E.-U.)	63,3	67,8	59,0	61,9	64,4	64,4	62,6	62,6
25-54	60,6	74,7	76,6	64,0	73,6	73,6	76,7	76,7
55-64	33,7	34,4	36,5	41,3	45,0	45,0	50,9	50,9
Taux d'emploi								
Les deux sexes	59,7	62,4	58,9	59,2	63,0	63,0	63,8	63,8
15+ (16+ aux E.-U.)	59,7	62,4	58,9	59,2	63,0	63,0	63,8	63,8
15-24 (16-24 aux E.-U.)	59,0	62,7	51,0	58,6	61,2	61,2	58,0	58,0
25-54	73,3	78,6	77,2	74,3	79,9	79,9	80,9	80,9
55-64	51,5	46,8	44,7	53,8	53,7	53,7	57,2	57,2
Hommes	73,1	71,4	65,8	72,0	72,5	71,3	71,3	71,3
15+ (16+ aux E.-U.)	73,1	71,4	65,8	72,0	72,5	71,3	71,3	71,3
15-24 (16-24 aux E.-U.)	62,5	64,4	52,2	63,5	64,7	60,1	60,1	60,1
25-54	90,0	88,0	83,9	89,4	89,9	88,4	88,4	88,4
55-64	72,8	62,0	56,1	69,7	64,9	65,5	65,5	65,5
Femmes	46,7	53,7	52,2	47,7	54,3	56,8	56,8	56,8
15+ (16+ aux E.-U.)	46,7	53,7	52,2	47,7	54,3	56,8	56,8	56,8
15-24 (16-24 aux E.-U.)	55,4	61,0	49,7	53,9	57,7	55,9	55,9	55,9
25-54	56,5	69,1	70,5	60,1	70,4	73,5	73,5	73,5
55-64	32,0	32,3	33,6	40,0	43,8	49,5	49,5	49,5
Taux de chômage								
Les deux sexes	7,5	7,5	9,2	7,1	5,3	4,9	11,3	11,3
15+ (16+ aux E.-U.)	7,5	7,5	9,2	7,1	5,3	4,9	11,3	11,3
15-24 (16-24 aux E.-U.)	13,1	11,2	16,7	13,9	10,9	3,9	3,9	3,9
25-54	5,7	6,7	7,9	5,5	4,2	2,9	2,9	2,9
55-64	4,5	6,3	7,6	3,3	3,2	4,9	4,9	4,9
Hommes	6,9	7,3	9,2	6,9	5,2	4,9	11,8	11,8
15+ (16+ aux E.-U.)	6,9	7,3	9,2	6,9	5,2	4,9	11,8	11,8
15-24 (16-24 aux E.-U.)	13,6	12,3	17,6	14,6	11,4	3,7	3,7	3,7
25-54	5,0	6,2	7,9	5,1	4,1	3,1	3,1	3,1
55-64	4,3	6,4	7,5	3,4	3,5	3,1	3,1	3,1
Femmes	8,4	7,8	9,2	7,4	5,4	5,0	10,7	10,7
15+ (16+ aux E.-U.)	8,4	7,8	9,2	7,4	5,4	5,0	10,7	10,7
15-24 (16-24 aux E.-U.)	12,5	10,0	15,7	13,0	10,4	4,1	4,1	4,1
25-54	6,8	7,5	7,9	6,0	4,4	2,7	2,7	2,7
55-64	5,1	6,1	7,8	3,3	2,8	2,7	2,7	2,7

ensuite l'échantillon pour huit mois et retourne finalement dans l'échantillon pour une autre période de quatre mois consécutifs. Dans chaque échantillon mensuel, un des huit groupes de rotation est à son premier mois d'enquête, un autre groupe est au second mois et ainsi de suite. Avec ce système, 75 % de l'échantillon est commun d'un mois à l'autre et 50 % l'est d'une année à l'autre pour le même mois. Cette procédure procure un chevauchement mois-à-mois et année-à-année substantiel dans l'échantillon, fournissant ainsi de meilleures estimations des changements et réduisant les discontinuités dans les séries de données, sans toutefois accabler les ménages avec des périodes d'enquête excessivement longues.

Pour de plus amples informations et une grande sélection de données de la CPS, on peut consulter le site web suivant : <http://www.bls.gov>.

Changements aux questionnaires

Current Population Survey (CPS)

En janvier 1994, la CPS a procédé à un remaniement du texte du questionnaire et de la méthodologie utilisée pour recueillir les données (p. ex., l'adoption de l'interview assistée par ordinateur). L'objectif de ce remaniement était d'améliorer la qualité et d'augmenter la quantité des données disponibles. Cependant, le remaniement a aussi causé des changements dans la mesure de plusieurs des estimations dérivées de la CPS.

Puisque que le remaniement a été implanté sans une révision historique pour rendre les estimations précédentes comparables, l'impact des changements apportés aux questionnaires et à la méthodologie a été estimé pour les séries clés et des facteurs de conversion ont été fournis aux utilisateurs de données.

Dans l'ensemble, les résultats suggèrent que le remaniement a eu peu d'impact sur la mesure des individus travaillant à temps plein à un emploi stable ou sur la grande majorité des individus cherchant du travail. Au contraire, les facteurs d'ajustement suggèrent que l'enquête non révisée était moins précise pour ceux en périphérie du marché du travail - ceux qui sont impliqués dans des activités plus occasionnelles, intermittentes ou marginales, les individus qui ont provisoirement testé le marché du travail ainsi que les travailleurs plus âgés. Plus spécifiquement, les facteurs d'ajustement suggèrent que la CPS non révisée sous-estimait la proportion d'employés qui travaillaient à temps partiel, surestimait la proportion d'employés qui travaillaient à temps partiel pour des raisons économiques et mesurait mal les raisons des individus pour être en chômage.

Les facteurs clés tels que les taux d'emploi, d'activité et de chômage par groupe d'âge et de sexe ont été peu affectés par la révision. Par exemple, on a trouvé que la plus grande différence entre les moyennes annuelles ajustées et non ajustées de 1993 pour les groupes d'âge et de sexe utilisés dans cette publication était de 0,1 point de pourcentage (à l'exception des taux d'emploi et d'activité des femmes âgées de 16 à 24 ans).

On peut se procurer de l'information générale sur le remaniement de la CPS dans l'édition de septembre 1993 de la *Monthly Labor Review*, vol. 116, n° 9.

Pour des détails concernant les estimations des facteurs de conversion pour les séries chronologiques, voir : Polivka, Anne E. et Stephen M. Miller, *The CPS After the Redesign: Refocusing the Economic Lens*, rapport interne du Bureau of Labor Statistics, mars 1995.

Enquête sur la population active (EPA)

L'enquête sur la population active canadienne a été convertie à l'interview assistée par ordinateur à la fin de 1994 et au début de 1995. À ce moment, aucun impact sur les estimations clés n'a été décelé. Un questionnaire remanié a été graduellement introduit à partir de septembre 1996 et pleinement implanté en janvier 1997. La raison principale du remaniement était d'accroître la capacité de l'enquête à mesurer les caractéristiques et la qualité des emplois (salaires, sécurité d'emploi, syndicalisation, taille des entreprises) et d'améliorer la mesure des travailleurs à temps partiel involontaire et des travailleurs découragés. On anticipait peu d'impact sur les estimations clés, même si des changements ont été apportés pour améliorer l'identification des mises à pied temporaires, une modification qui avait le potentiel d'augmenter le taux de chômage. Toutefois, une période d'essai de 12 mois effectuée en parallèle pour les modifications des questions liées à cet item indiquait que tout impact sur le taux de chômage était bien en deçà de l'erreur d'échantillonnage et qu'aucun ajustement aux estimations précédentes n'était nécessaire pour maintenir une continuité historique.

Pour plus d'information sur le remaniement de l'EPA, voir : *Remaniement de l'enquête sur la population active*, rapport interne de Statistique Canada, mai 1995.

Pour plus d'information sur les résultats des tests effectués pour détecter l'impact des changements des questions sur les mises à pied temporaires, voir : Yung, Wesley et Ritu Kauschal, *Estimating the Effect of the New Labour Force Survey Questionnaire on Temporary Layoffs*, rapport interne de Statistique Canada, mars 1997.

Tille, Cedric. «Decomposition of the unemployment gap between Canada and the United States: duration or incidence?», *Canadian Public Policy*, XXIV Supplément, Février 1998.

Zagorsky, Jay. L. «The effects of definitional differences on U.S. and Canadian unemployment rates», *Canadian Business Economics*, vol. 4 n° 2, 1996.

Méthodologie de l'Enquête sur la population active

L'EPA est une enquête mensuelle réalisée auprès des ménages. Son échantillon est représentatif de la population canadienne civile non institutionnalisée de 15 ans et plus. Sont spécifiquement exclus du champ de l'enquête les résidents du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, les personnes qui vivent dans les réserves indiennes, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes et les pensionnaires d'établissements. Réunies, ces personnes exclues de l'enquête représentent environ 2 % de la population de 15 ans et plus.

La population canadienne se répartit en divers secteurs géographiques tels que les provinces et, à l'intérieur de celles-ci, les régions. Pour les besoins de l'échantillonnage, on subdivise la population de ces secteurs en strates afin d'obtenir un degré maximal de fiabilité des estimations tout en maintenant au minimum les coûts associés à la collecte. La sélection des ménages au sein des strates ne se fait pas de façon directe. On divise plutôt chaque strate en grappes, puis on sélectionne un échantillon de grappes dans la strate. Vient ensuite la sélection d'un échantillon de ménages dans chacune des grappes retenues. Prélève de cette façon, l'échantillon est représentatif de la population.

Au fil des années, le nombre de ménages sélectionnés dans l'ensemble du Canada a varié en fonction des fluctuations des niveaux de financement et des améliorations apportées à la conception de l'enquête. Depuis juillet 1995, la taille de l'échantillon est de 52 350 ménages. Cet échantillon est réparti entre les provinces et, à l'intérieur des provinces, entre les strates, de la façon qui permet de combler le mieux possible le besoin d'estimations fiables aux divers niveaux de répartition géographique. Il s'agit notamment des niveaux national et provincial, des régions métropolitaines de recensement (les grandes villes), des régions économiques et des régions définies aux fins de l'assurance-emploi.

L'EPA utilise un plan de sondage avec renouvellement de panel, suivant lequel les ménages sélectionnés restent dans l'échantillon pendant six mois consécutifs. L'échantillon complet est formé de six sous-échantillons

ou panels représentatifs. Chaque mois, on remplace un panel qui fait partie de l'échantillon depuis six mois. Les ménages qui cessent de faire partie de l'échantillon sont remplacés par d'autres ménages du même secteur ou d'un secteur comparable. Il en résulte un chevauchement des cinq-sixièmes de l'échantillon d'un mois à l'autre, ce qui procure un plan de sondage efficace pour estimer les variations d'un mois à l'autre. La rotation après six mois évite d'imposer un fardeau trop lourd aux enquêtés des ménages sélectionnés aux fins de l'enquête.

On recueille des renseignements démographiques sur tous les membres du ménage pour lesquels le logement sélectionné constitue le lieu de résidence habituel. Les renseignements obtenus dans le cadre de l'EPA concernent tous les membres civils du ménage âgés de 15 ans ou plus. Pour les personnes âgées, c'est-à-dire celles de 70 ans et plus, on réduit le fardeau de l'enquête en réduisant les réponses données à l'interview initiale au cours des cinq mois suivants.

Méthodologie de la *Current Population Survey*

Les statistiques sur la situation vis-à-vis de l'emploi de la population et les données qui s'y rattachent sont compilées par le *Bureau of Labor Statistics* (BLS) aux États-Unis à l'aide des données de la *Current Population Survey* (CPS). Cette enquête mensuelle auprès des ménages est menée pour le BLS par le *Bureau of Census* à partir d'un échantillon sélectionné scientifiquement, conçu pour représenter la population civile hors institution.

La structure actuelle de l'échantillon, introduite en janvier 1996, inclut environ 50 000 unités occupées. Chaque mois, l'information sur la population active est obtenue pour environ 94 000 personnes de 16 ans et plus.

La superficie totale des États-Unis est divisée en unités primaires d'échantillonnage (UPÉ). Les UPÉ sont regroupées par strate dans chaque État et une UPÉ est sélectionnée dans chaque strate. À l'intérieur d'une UPÉ, la région est divisée en îlots de recensement. Dans chacun des îlots, les unités de logement sont ordonnées géographiquement et rassemblées en grappes d'proximité. Un échantillon systématique de quatre unités, ces grappes est par la suite sélectionné pour une entrevue.

Une partie de l'échantillon est changée à tous les mois. Chaque échantillon mensuel est divisé en huit sous-échantillons appelés groupes de rotation. Un groupe de rotation donne est enquêté pendant une période totale de huit mois, divisée en deux périodes égales. Ce groupe est dans l'échantillon pour quatre mois consécutifs, quitte

détails. Cette analyse utilise un niveau agrégé de catégories en combinant les groupes détaillés.

Taux d'activité – Pourcentage de la population active totale par rapport à l'ensemble de la population de 15 ans et plus (16 ans et plus aux États-Unis). Le taux d'activité pour un groupe donné (par exemple, les femmes âgées de 55 à 64 ans) correspond au pourcentage de la population active dans ce groupe par rapport à l'effectif total du groupe.

Taux d'emploi (rapport emploi/population) – Nombre de personnes occupées exprimé en pourcentage de la population active. Le taux de chômage pour un groupe donné (âge, sexe, état matrimonial, etc.) correspond au nombre de chômeurs dans ce groupe exprimé en pourcentage de l'effectif de ce groupe.

Taux de chômage – Nombre de chômeurs exprimé en pourcentage de la population active. Le taux de chômage pour un groupe donné (âge, sexe, état matrimonial, etc.) correspond au nombre de chômeurs dans ce groupe exprimé en pourcentage de l'effectif de ce groupe.

Temps partiel et temps plein – L'emploi à temps partiel tient compte des personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi. L'emploi à temps plein tient compte des personnes qui travaillent habituellement 30 heures ou plus par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi. Ces données sont disponibles pour les personnes actuellement occupées ou qui ont travaillé il y a moins d'un an. Aux États-Unis, les travailleurs à temps partiel sont ceux qui travaillent habituellement moins de 35 heures par semaine dans tous les emplois alors que les travailleurs à temps plein sont ceux qui travaillent habituellement 35 heures ou plus par semaine dans tous les emplois.

Travailleurs indépendants – Dans l'EPA, il y a trois types de travailleurs indépendants : propriétaires actifs d'entreprises constituées en société avec ou sans aide rémunérée, propriétaires actifs d'entreprises non constituées en société avec ou sans aide rémunérée et travailleurs familiaux non rémunérés. Le concept de travail indépendant de la CPS est plus limité : il répertorie uniquement aux propriétaires d'entreprises non constituées en société, avec ou sans employés. La distinction entre les propriétaires d'entreprises constituées en société et les employés n'est pas disponible avec la CPS avant 1989. Cette analyse utilise les définitions américaine et canadienne.

Sources des données

Enquête sur la population active (EPA) – Canada

La présente publication utilise principalement les données de l'EPA disponibles dans la *Revue chronologique de la population active sur CD-ROM*, 1997 (no 71F0004XCB). Les données non publiées peuvent être obtenues contre recouvrement des coûts.

Current Population Survey (CPS) – États-Unis

La présente publication utilise les données de la CPS disponibles sur le site web du Bureau of Labor Statistics (www.bls.gov). Quelques données non publiées ont été obtenues du Bureau.

Références :

Baker, Michael, Miles Corak et Andrew Heisz. «The labour market dynamics of unemployment rates in Canada and the United States», *Canadian Public Policy*, XXIV Supplément, Février 1998.

Derning, William G. «A decade of economic change and population shifts in U.S. regions», *Monthly Labor Review*, Novembre 1996.

Drolet, Marie et René Morissette. «Travailler plus ou moins? Que préfèrent les travailleurs?», *L'emploi et le revenu en perspective*, no 75-001-XPB au catalogue, vol. 9 no 4, Hiver 1997, Statistique Canada.

Galarneau, Diane. «Redistribution des heures supplémentaires», *L'emploi et le revenu en perspective*, no 75-001-XPB au catalogue, vol. 9 no 4, Hiver 1997, Statistique Canada.

Gower, Dave. «Le marché du travail des années 80 : Canada et États-Unis», *La population active*, no 71-001-XPB au catalogue, Statistique Canada, juin 1988.

Ilg, Randy E. et Angela Clinton. «Strong job growth continues, unemployment declines in 1997», *Monthly Labor Review*, Février 1998.

Organisation internationale du travail. *Current International Recommendations on Labour Statistics*, Geneva, 1988.

Riddell, W. Craig, et Andrew Sharpe. «The Canada-US unemployment rate gap: an introduction and overview», *Canadian Public Policy*, XXIV Supplément, Février 1998.

Sorrentino, Constance. «International unemployment indicators, 1983-93», *Monthly Labor Review*, Août 1995.

Statistique Canada, *Le point sur la population active: Une nouvelle perspective sur les salaires*, no 71-005-XPB au catalogue, vol. 2 no 3, Été 1998.

res immobilières; services socio-culturels, commerciaux et personnels (services); administration publique. Pour cette publication, les services publics sont inclus dans ce secteur pour mieux se rapprocher de la classification des industries des États-Unis.

Jeunes – Personnes âgées de 15 à 24 ans. Aux États-Unis, les jeunes sont les personnes âgées de 16 à 25 ans.

Moyenne des heures effectivement travaillées – Le nombre moyen d'heures effectivement travaillées par semaine, est obtenu en divisant le nombre total des heures travaillées par le nombre total de personnes occupées pendant la semaine de référence excluant les personnes qui n'étaient pas au travail.

Niveau d'instruction – Plus haut niveau d'instruction atteint.

Population

Canada : La population cible de l'enquête correspond à l'ensemble des personnes de 15 ans et plus qui résident dans les provinces du Canada, à l'exception de celles qui suivent : les personnes qui vivent dans les réserves indiennes, les membres à temps plein des Forces armées et les pensionnaires d'établissements (par exemple, les personnes détenues dans les pénitenciers et les patients d'hôpitaux ou de maisons de repos qui ont résidé dans l'établissement pendant plus de six mois).

États-Unis : La population cible de la CPS inclut toutes les personnes de 16 ans et plus qui résident dans les 50 États ou dans le district de Columbia et qui ne sont pas des pensionnaires d'établissements (p. ex., pénitenciers et institutions psychiatriques, foyers pour personnes âgées) et qui ne sont pas en fonction dans les forces armées.

Population active – Population civile de 15 ans et plus (16 ans et plus aux États-Unis) qui, durant la semaine de référence de l'enquête, était occupée ou en chômage.

Produit intérieur brut (PIB) – Valeur sans double compte de la production réalisée à l'intérieur des frontières du Canada, sans égard à la propriété des facteurs de production. Le produit intérieur brut peut être évalué au coût des facteurs ou aux prix du marché.

Profession – Désigne le genre de travail que faisaient les personnes pendant la semaine de référence, établi à partir du genre d'emploi déclaré et de la description des tâches les plus importantes qui s'y rattachent. Si l'enquête n'avait pas d'emploi, les données portent sur le dernier emploi occupé depuis moins d'un an. Les systèmes de classification utilisés au Canada et aux États-Unis ne sont pas comparables pour des groupes de professions

chômage puisque l'information est recueillie auprès des individus qui sont présentement en chômage. Une période de chômage est interrompue par toute période de travail ou de retrait de la population active.

Emploi – Les personnes occupées sont celles qui, au cours de la semaine de référence, ont fait un travail quelconque contre rémunération ou en vue d'un bénéfice, ou avaient un emploi, mais n'étaient pas au travail.

Emploi principal – Lorsqu'un enquête a plus d'un emploi, l'emploi auquel il consacre habituellement le plus grand nombre d'heures est considéré comme étant son emploi principal.

Employés (secteur privé ou gouvernement ou secteur public) – Personnes qui travaillent à titre d'employés dans une firme ou une entreprise du secteur privé ou personnes qui travaillent pour une administration municipale, provinciale ou fédérale, un organisme ou un service public, une société d'État ou encore un établissement de propriété de l'État, comme une école ou un hôpital.

Fréquentation scolaire – Permet d'établir si un enquête fréquenté ou non un établissement d'enseignement. Dans l'affirmative, on recueille le genre d'école et si l'enquête est inscrit à temps plein ou à temps partiel, tel que déterminé par l'établissement d'enseignement. Dans la CPS, les données sont basées sur les inscriptions à l'école.

Groupe d'âge principal – Personnes âgées de 25 à 54 ans.

Heures effectivement travaillées (heures réelles) – Nombre d'heures pendant lesquelles l'enquête a effectivement travaillé au cours de la semaine de référence, ce qui inclut les heures rémunérées et non rémunérées.

Heures habituellement travaillées – Les heures habituellement d'un employé correspondent à ses heures régulières ou définies par contrat, exclusion faite des heures supplémentaires.

Industries des biens (ou secteur des biens ou industries productrices de biens) – Généralement comprend l'agriculture, les autres industries primaires (exploitation forestière, pêche et piégeage; mines, carrières et puits de pétrole), les industries manufacturières, la construction et les services publics (énergie électrique, gaz et eau). Pour cette publication, les services publics sont inclus dans les industries des services pour mieux se rapprocher de la classification des industries des États-Unis.

Industries des services (ou secteur des services ou industries productrices de services) – Comprend ce qui suit : transports, entreposage et communications; commerce (de gros et de détail); finances, assurances et affai-

Le Guide de l'Enquête sur la population active peut être consulté sur notre site Internet :

http://www.statcan.ca/francais/concepts/labour/index_f.htm

- Contexte et objectifs
- Détermination de la situation vis-à-vis de l'activité
- Concepts et définitions (incluant des notes sur les changements apportés en 1997)
- Collecte des données
- Méthodologie de l'enquête
- Traitement des données
- Qualité des données
- Produits et services d'information
- Description géographique des régions intraprovinciales
- Questionnaire

Le guide est également disponible sur le CD-ROM de la Revue chronologique de la population active (n° 71F0004XCB).

Définitions

Branche d'activité (industrie) – Nature générale de l'activité exercée par l'employeur pour qui l'enquête travaille (emploi principal seulement). Les systèmes de classification du Canada et des États-Unis ne sont pas comparables à un niveau détaillé d'industrie. Afin de permettre d'effectuer des comparaisons, cette analyse utilise un niveau agrégé de catégories d'industries en combinant des groupes détaillés.

Chercheurs découragés (ou travailleurs découragés) – Depuis 1997, les chercheurs découragés sont définis comme étant des personnes qui ont déclaré vouloir travailler à un emploi ou à une entreprise au cours de la semaine de référence et qui étaient disponibles, mais qui n'ont pas cherché de travail parce qu'elles considéraient nulles les chances de trouver un emploi convenable. Avant janvier 1997, la définition de «chercheurs découragés» se limitait aux personnes qui avaient cherché du travail au cours des six derniers mois, mais non au cours des 4 dernières semaines, même si elles étaient disponibles pour travailler, parce qu'elles considéraient les perspectives d'emploi comme nulles. La modification du concept de même que la nouvelle formulation de la question a entraîné une rupture complète de la continuité de la série de données.

Aux États-Unis, les travailleurs découragés sont ceux qui ne font pas partie de la population active, qui veulent et étaient disponibles pour un emploi et avaient activement cherché du travail à un certain moment au cours des douze derniers mois (ou depuis la fin de leur dernier emploi s'ils ont travaillé au cours des douze mois précédents), mais ne le font pas régulièrement parce qu'ils sont convaincus qu'il n'y a pas d'emploi disponible ou pas d'emploi pour lequel ils pourraient se qualifier. Avant 1994, il n'y avait pas d'exigence concernant la recherche d'emploi.

Chômage – Les chômeurs sont les personnes qui étaient sans emploi au cours de la semaine de référence et qui étaient disponibles pour travailler. Ils devaient aussi avoir cherché un emploi au cours des quatre dernières semaines, à moins d'avoir été mis à pied temporairement ou de commencer un nouvel emploi dans les quatre prochaines semaines. (Pour une discussion détaillée sur les différences entre la définition du chômage pour les États-Unis et le Canada, voir L'écart entre les taux de chômage, les petites différences de mesure ont leur importance.)

Durée du chômage – Nombre de semaines consécutives durant lesquelles une personne a été mise à pied temporairement ou a été sans travail et à la recherche de travail. L'EPA et la CPS mesurent des périodes incomplètes de

Tableau 9
Différences de mesure du taux de chômage (TC) canadien

Modification du taux canadien :									
Sans ceux devant débuter un emploi à une date ultérieure Sans les chercheurs (données débutant en 1994)	Sans les personnes non disponibles étudiants à plein temps	Total des modifica- tions au TC canadien	Écart officiel	Écart modifié	Sans ceux devant débuter un emploi à une date ultérieure	Sans les chercheurs (données débutant en 1994)	Sans les personnelles d'obligations personnelles ou familiales	Ajout des chercheant travail à temps plein	Écart officiel

1976	7,2	7,7	-0,1	-0,2	0,0	0,0	-0,1	0,2	-0,1	-0,5	-0,6
1977	8,1	7,1	0,0	-0,2	0,0	0,0	0,0	0,2	-0,1	1,0	0,9
1978	8,4	6,1	-0,1	-0,2	0,0	0,0	0,0	0,2	-0,2	2,3	2,1
1979	7,5	5,8	-0,1	-0,2	0,0	0,0	0,0	0,2	-0,2	1,7	1,5
1980	7,5	7,1	-0,1	-0,2	0,0	0,0	0,0	0,2	-0,2	0,4	0,2
1981	7,6	7,6	-0,1	-0,3	0,0	0,0	0,0	0,2	-0,2	0,0	-0,2
1982	11,0	9,7	-0,1	-0,4	0,0	0,0	0,0	0,2	-0,3	1,3	1,0
1983	11,9	9,6	0,0	-0,5	0,0	0,0	0,0	0,2	-0,3	2,3	2,0
1984	11,3	7,5	-0,1	-0,5	0,0	0,0	0,0	0,2	-0,4	3,8	3,4
1985	10,5	7,2	0,0	-0,5	0,0	0,0	0,0	0,2	-0,4	3,3	2,9
1986	9,6	7,0	-0,1	-0,5	0,0	0,0	0,0	0,2	-0,4	2,6	2,2
1987	8,9	6,2	-0,1	-0,5	0,0	0,0	-0,1	0,2	-0,4	2,7	2,3
1988	7,8	5,5	-0,1	-0,5	0,0	0,0	-0,1	0,2	-0,4	2,3	1,9
1989	7,5	5,3	0,0	-0,5	0,0	0,0	-0,1	0,2	-0,4	2,2	1,8
1990	8,1	5,6	0,0	-0,5	0,0	0,0	-0,1	0,2	-0,4	2,5	2,1
1991	10,4	6,8	-0,1	-0,6	0,0	0,0	0,0	0,2	-0,5	3,6	3,1
1992	11,3	7,5	-0,1	-0,7	0,0	0,0	0,0	0,3	-0,5	3,8	3,3
1993	11,2	6,9	0,0	-0,8	0,0	0,0	0,0	0,3	-0,5	4,3	3,8
1994	10,4	6,1	-0,1	-0,8	-0,2	-0,1	-0,1	0,3	-0,8	4,3	3,5
1995	9,5	5,6	0,0	-0,8	-0,2	-0,1	-0,1	0,3	-0,8	3,9	3,1
1996	9,7	5,4	-0,1	-0,8	-0,2	-0,1	-0,1	0,3	-0,9	4,3	3,4
1997	9,2	4,9	-0,1	-0,7	-0,2	0,0	0,0	0,3	-0,8	4,3	3,5

Ajustement total

Résumé

L'incidence totale des ajustements est illustrée dans le graphique 41 et dans le tableau ci-dessus. Si l'on élimine les personnes âgées de 15 ans, les chercheurs d'emploi passifs, les débuts d'emploi à court terme et les personnes non disponibles pour travailler en raison d'obligations personnelles et familiales du taux de chômage canadien, et si on lui ajoute les étudiants à plein temps à la recherche d'un emploi à temps plein, l'écart est réduit en moyenne de 0,2 point de pourcentage vers la fin des années 70, de 0,3 point dans les années 80, et de 0,7 point dans les années 90.

Même si à la fois le Canada et les États-Unis souscrivent aux concepts normalisés établis par l'OIT, et si les deux pays posent sensiblement les mêmes questions dans leur enquête sur la population active, il reste des différences qui influent sur la comparabilité du taux de chômage. Lorsque le taux de chômage canadien est modifié de manière à mieux refléter les concepts et les définitions américains, l'écart entre les taux est réduit d'en moyenne 0,3 point de pourcentage dans les années 80 et de 0,7 point dans les années 90. Cela semble suggérer que même si les différences de mesure jouent un rôle, d'autres facteurs expliquent la majeure partie de l'écart et le fait qu'il se soit creusé au cours des deux dernières décennies.

ment l'écart entre les taux de chômage du Canada et des États-Unis pour ce groupe d'âge.

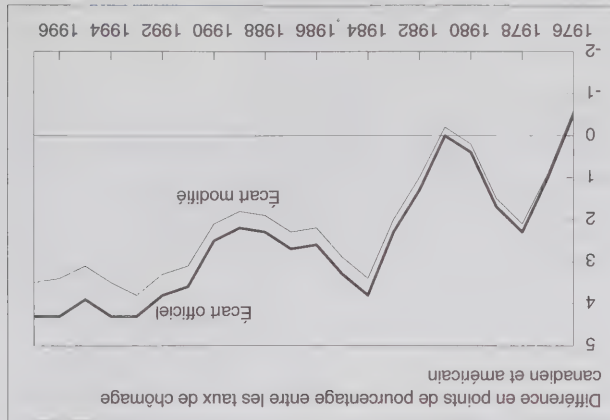
Travailleurs familiaux non rémunérés

L'OIT recommande que les travailleurs familiaux non rémunérés soient considérés comme travailleurs indépendants, peu importe le nombre d'heures travaillées durant la période de référence. C'est l'approche qui a été adoptée dans l'EPA depuis 1976. Avant cette époque, il existait une exigence selon laquelle les travailleurs familiaux non rémunérés devaient travailler au moins 20 heures dans l'entreprise familiale pour être classés comme occupés. Ce critère était censé éliminer l'ambiguïté entre ce qui constituait le travail pour l'entreprise et les heures normalement consacrées à l'entretien du ménage. La CPS maintient le critère selon lequel le travail familial non rémunéré doit équivaloir à plus de 15 heures par semaine pour être compté comme un emploi.

Étant donné que cette différence de classification a une incidence sur l'emploi plutôt que sur le chômage, on s'attend à ce qu'elle ait une influence négligeable sur l'écart entre les taux de chômage. De plus, les travailleurs familiaux non rémunérés deviennent de plus en plus rares; en 1976, ils représentaient 1,4 % des emplois au Canada, mais en 1997, ils ne représentaient plus que 0,5 %. Dans ce petit groupe, seulement un travailleur sur dix a travaillé moins de 15 heures par semaine en 1997. Tout ajustement au taux de chômage n'arriverait pas à la première décimale.

Graphique 4.1

En tenant compte des différences de mesure connues, l'écart entre les TC se rétrécit d'environ 20% dans les années 1990



Sources : Enquête sur la population active, Current Population Survey

Disponibilité

nation des débuts d'emploi futurs du taux de chômage canadien contribue à l'abaisser en moyenne de 0,2 point de pourcentage par année.

En principe, la disponibilité pour travailler durant la semaine de référence est un élément essentiel pour le classement à titre de chômeur à la fois dans la CPS et dans l'EPA. Cependant, les deux enquêtes font des exceptions pour les conditions qui rendent le répondant temporairement non disponible et ces exceptions sont définies légèrement différemment dans les deux enquêtes. Le tableau de la page précédente montre ces différences.

Comme nous pouvons le constater, la principale différence tient à ce que les personnes qui sont temporairement non disponibles pour des raisons d'obligations personnelles ou pour des vacances sont comptées comme disponibles dans l'EPA mais pas dans la CPS. En pratique, cette différence a très peu d'incidence sur l'écart entre les taux de chômage.

Étudiants à plein temps à la recherche d'un emploi à temps plein

Depuis 1976, l'EPA classe les étudiants à plein temps qui sont à la recherche d'un emploi à temps plein comme inactifs. Le raisonnement adopté est que d'après l'observation empirique, la plupart des étudiants à la recherche d'un emploi à temps plein sont en fait en train de préparer le terrain en vue de commencer à travailler à la fin de la période de fréquentation scolaire et ne sont, par conséquent, pas réellement disponibles pour travailler au moment de la recherche d'emploi. Aux États-Unis, cette règle de classification n'existe pas. La CPS se fie sur les réponses des étudiants en ce qui concerne la question de la disponibilité afin de déterminer si oui ou non ils devaient être considérés comme faisant partie de l'offre de main-d'œuvre courante et ainsi, être classés comme en chômage ou inactifs.

Modifier l'EPA de manière à inclure ces étudiants à titre de chômeurs aurait pour effet d'élargir l'écart entre les taux de chômage, plutôt que de le rétrécir. La correction ajouterait, en moyenne, 0,2 point de pourcentage au taux de chômage global canadien, à la fin des années 70 et durant toutes les années 80, et environ 0,3 point dans les années 90. Toutefois, l'incidence sur le taux de chômage des jeunes est beaucoup plus importante étant donné que ceux-ci représentent la majorité des étudiants à plein temps à la recherche d'un travail à temps plein. Cette modification accroît le taux de chômage des jeunes d'environ 0,7 point de pourcentage dans les années 80, et de 0,9 point dans les années 90, ce qui creuse passable-

piéd temporaire, mais il est raisonnable de supposer que l'élimination de cette exigence contribuerait à élever le taux canadien, même si l'incidence serait négligeable.

Emploi devant commencer à une date future

Selon les lignes directrices de l'OIT, les personnes qui comptent commencer un nouvel emploi dans un avenir rapproché et qui sont actuellement disponibles pour travailler devraient être considérées comme en chômage, étant donné qu'elles représentent de toute évidence l'offre de main-d'œuvre courante. Jusqu'en 1994, tant l'EPA que la CPS incluaient ces «débuts d'un emploi à court terme» dans la catégorie des chômeurs, si l'emploi devait commencer dans les quatre semaines à venir. Depuis 1994, toutefois, la CPS n'identifie plus les débuts d'emploi à court terme, et une recherche active d'emploi dans les quatre semaines précédentes est requise pour entrer dans la catégorie des chômeurs. Étant donné que ce changement a été apporté à la CPS seulement en 1994, il ne peut avoir contribué à élargir l'écart entre les taux de chômage avant cette époque. À partir de 1994, l'élimi-

la distinction entre «moins de 30 jours» et «30 jours ou plus ou aucune date précise de rappel», mais la distinction existait davantage à des fins d'information que de classification. Les deux réponses entraînaient le classement à titre de chômeur.

Depuis le remaniement du questionnaire de la CPS en 1994 et de l'EPA en 1997, les deux enquêtes ont incorporé de nouvelles questions qui rendent plus explicite le fait que les personnes doivent avoir une date de retour au travail précise ou au moins s'attendre à être rappelées dans les prochains six mois pour être classées dans la catégorie des mises à pied temporaires. L'EPA exige également que la date de rappel soit fixée à l'intérieur de un an, alors qu'il n'existe aucune restriction semblable dans la CPS. Les individus qui ne satisfont pas à ces critères doivent être à la recherche d'un emploi pour être classés comme chômeurs. Autrement, ceux-ci sont classés comme inactifs.

Il n'existe pas de données pour estimer l'incidence de la petite différence introduite en 1997 par la restriction de un an apportée dans l'EPA en ce qui concerne la mise à

Détermination de la disponibilité

EPA		CPS	
Question	Réponse	Question	Réponse
... aurait-il/elle pu travailler la semaine dernière si un emploi convenable lui avait été offert?	Oui	La semaine dernière, ... aurait-il/elle pu commencer un emploi si on lui en avait offert un?	Oui
Quelle est la raison pour laquelle ... n'était pas disponible pour travailler la semaine dernière?	Maladie de l'enquête	Pour quelle raison?	Maladie temporaire
Obligations personnelles ou familiales	Oui	Obligations personnelles ou familiales	Non
Va à l'école	Non	Va à l'école	Non
Vacances	Oui	Vacances	Non
A déjà un emploi	Oui	Attend qu'un nouvel emploi débute	Oui
Autres	Non	Autres	Non

influier sur le taux de chômage. Au Canada et aux États-Unis, toutefois, la période de référence pour la recherche d'emploi correspond à la période de quatre semaines qui prend fin avec la semaine de référence. La période de référence pour la recherche d'un emploi est plus longue que la période de référence pour l'emploi parce qu'il est admis dans les deux pays que la recherche d'un emploi sous-entend à la fois des moments de recherche active et des moments d'attente et que ceux-ci ne se produisent pas nécessairement au cours de chaque semaine pour indiquer un désir et des efforts pour se trouver du travail.

Recherche «active» d'un emploi

La différence la plus documentée dans la mesure du chômage entre l'EPA et la CPS concerne l'inclusion ou l'exclusion des méthodes de recherche d'emploi «passives» (voir par exemple, Jay Zagorsky, 1996)

À la fois dans la CPS et dans l'EPA, la recherche d'emploi mesurable objectivement constitue une condition nécessaire pour la classification à titre de chômeur ou chômeuse (sauf en ce qui concerne les mises à pied temporaires et les personnes qui se préparent à commencer dans un nouvel emploi dans les quatre semaines à venir). Toutefois, la CPS établit la distinction entre les méthodes «actives» et «passives» et exclut ceux qui ont exclusivement utilisé des méthodes passives du nombre des chômeurs. Seulement les méthodes qui peuvent entraîner une offre d'emploi sans que le chômeur ou la chômeuse ait à poser un autre geste sont considérées comme «actives». Par conséquent, les personnes qui sont disponibles pour travailler et qui utilisent comme méthode de recherche d'emploi la consultation des petites annonces dans les journaux ou sur Internet ou qui vont ramasser des demandes d'emploi (sans les retourner) sont considérées comme en chômage dans l'EPA, et comme inactives dans la CPS.

Mises à pied temporaires

Selon la CPS et l'EPA, les personnes en mise à pied temporaire qui s'attendent à être rappelées n'ont pas besoin de chercher du travail au cours des quatre dernières semaines pour être comptées comme en chômage.

Questions utilisées pour qualifier les chercheurs d'emploi

EPA	CPS
Au cours de la période de 4 semaines terminée le samedi [date], avez-vous fait des démarches pour trouver du travail au cours des 4 dernières semaines? (Oui)	
Au cours des 4 dernières semaines, qu'avez-vous fait pour trouver du travail? (Oui)	
Quelles démarches avez-vous faites pour trouver du travail au cours des 4 dernières semaines?	
Actives	Passives

Bureau de placement public	Contacté :	Employeur direct/entrevue	Bureau de placement public	Bureau de placement privé	Amis ou parents	Bureau de placement scolaire ou universitaire (préciser)	Rien	Expédié des C.V. ou rempli des demandes d'emploi	Consulté des offres d'emploi	Autre (préciser)	Placement d'une offre d'emploi ou réponse d'emploi	Vérifié les dossiers professionnels ou du syndicat	Autre démarche active (préciser)
----------------------------	------------	---------------------------	----------------------------	---------------------------	-----------------	--	------	--	------------------------------	------------------	--	--	----------------------------------

Toutefois, la définition opérationnelle de la mise à pied temporaire s'est légèrement modifiée avec le temps. De 1976 à 1981, l'EPA comptait toutes les personnes en mise à pied temporaire depuis moins de six mois et disponibles pour travailler comme en chômage. Les personnes en mise à pied depuis plus de six mois étaient classées comme inactives. Cette restriction a été éliminée en 1982 et les données ont été révisées en remontant jusqu'en 1976 par souci d'uniformité. La CPS n'a jamais appliqué une limite temporelle à la classification de la mise à pied temporaire et ne requiert pas que les individus soient présentement disponibles. Avant le remaniement du questionnaire en 1994, une question portait sur la durée de la mise à pied qui faisait

Définitions de l'emploi et du chômage

EPA	CPS
-----	-----

Emploi	Les personnes occupées sont celles qui, durant la semaine de référence :
---------------	--

- | | |
|---|--|
| <div>a) ont effectué un travail quelconque dans le cadre d'un emploi ou dans une entreprise, c'est-à-dire, un travail rémunéré dans le contexte d'une relation employeur-employé ou d'un travail autonome. Inclut aussi le travail familial non rémunéré qui se définit par du travail sans rémunération dans une entreprise ou une exploitation agricole ou un bureau professionnel, pour un parent qui en est propriétaire ou exploitant et qui occupe le même logement ; ou</div> <div>b) toutes celles qui n'étaient pas au travail mais occupaient un emploi ou avaient une entreprise dont elles étaient temporairement absentes en raison d'une maladie, du mauvais temps, de vacances, d'un conflit de travail ou pour des raisons personnelles, qu'elles aient été rémunérées ou non pour la période durant laquelle elles étaient en congé ou qu'elles aient été à la recherche d'un autre emploi ou non.</div> | <div>a) ont effectué un travail quelconque en tant qu'employés rémunérés, dans leur propre entreprise, dans leur bureau professionnel ou sur leur propre exploitation agricole ou davantage à titre de travailleurs familiaux non rémunérés dans une entreprise exploitée par un membre de la famille; et</div> <div>b) toutes celles qui n'étaient pas au travail mais occupaient un emploi ou avaient une entreprise dont elles étaient temporairement absentes en raison d'une maladie, du mauvais temps, de vacances, d'un conflit de travail ou pour des raisons personnelles, qu'elles aient été rémunérées ou non pour la période durant laquelle elles étaient en congé ou qu'elles aient été à la recherche d'un autre emploi ou non.</div> |
|---|--|

Chômage

Les personnes en chômage sont celles qui étaient sans travail durant la semaine de référence et qui étaient disponibles pour travailler et a) étaient en mise à pied temporaire durant la semaine de référence et s'attendaient à être rappelées au travail, ou b) avaient activement cherché du travail au cours des quatre dernières semaines, ou c) avaient décroché un nouvel emploi devant commencer moins de quatre semaines après la semaine de référence.

(Nota : avant le remaniement de 1994, les personnes qui attendaient que commence un nouvel emploi dans les quatre semaines à venir étaient également classées comme en chômage.)

Population en âge de travailler

Selon les lignes directrices de l'OIT, la limite inférieure de l'âge actif dans la population devrait correspondre à l'âge auquel se termine la fréquentation scolaire obligatoire de la population en âge de travailler dans les différents pays.

Aux États-Unis, la population en âge de travailler inclut les personnes âgées de 16 ans et plus, sans aucune limite d'âge supérieure. Au Canada, il n'y a pas non plus de limite d'âge supérieure, mais les estimations incluent les personnes âgées de 15 ans et plus.

Période de référence pour la recherche d'un emploi

En éliminant les personnes âgées de 15 ans des estimations de l'EPA, on réduit l'écart de moins de 0,1 point de pourcentage, étant donné que la majorité des personnes de ce groupe d'âge fréquentent l'école à plein temps et ont relativement peu de chances d'être actifs sur le marché du travail.

La période de référence durant laquelle la recherche d'emploi doit s'effectuer pour qu'un individu soit classé chômeur varie d'un pays à l'autre et cette caractéristique peut

L'écart entre les taux de chômage – les petites différences de mesure ont leur importance

Étant donné que les différences de mesure peuvent avoir une incidence sur les taux de chômage des deux pays, il est important de déterminer quelles différences conceptuelles et opérationnelles peuvent avoir contribué à l'émergence et à la croissance de l'écart entre les taux de chômage.

Dans cette section, il sera surtout question des différences au niveau des concepts, de la formulation des questions et du traitement ultérieur de même que de chiffrer l'incidence de ces différences sur l'écart entre les taux de chômage. Nous nous sommes efforcés d'être aussi exhaustifs que possible, même s'il faut reconnaître qu'il existe peut-être d'autres différences non détectées susceptibles de jouer un certain rôle. Néanmoins, il semble assez vraisemblable que la mesure soit responsable de moins de un cinquième de l'écart entre les taux de chômage, ce qui réduirait l'écart de 4,3 points de pourcentage en 1997 à 3,5 points de pourcentage.

Définition du chômage

Le chômage, comme la plupart des autres phénomènes sociaux peut se définir de diverses façons. Aucune définition unique ne peut satisfaire à toutes les préoccupations d'ordre analytique. Toutefois, dans l'intérêt de la comparabilité à l'échelle internationale et de l'uniformité dans le temps, l'Organisation internationale du travail (OIT) fournit aux agences statistiques nationales des lignes directrices concernant la définition et la mesure du chômage (1988). Ces lignes directrices sont devenues la norme dans de nombreux pays, y compris les États-Unis et le Canada. En conséquence, les définitions du chômage utilisées dans le cadre de la *Current Population Survey* (CPS) et de l'Enquête sur la population active (EPA) sont très semblables – si semblables, en fait, que ceux qui établissent des comparaisons éprouvent rarement le besoin d'apporter des ajustements à l'un ou l'autre ensemble de données¹.

Même si la CPS et l'EPA suivent dans les grandes lignes l'esprit des lignes directrices de l'OIT en ce qui concerne la classification de la situation vis-à-vis de l'activité, il existe des différences perceptibles qui peuvent contribuer à créer un écart dans les taux de chômage mesurés. D'autres facteurs lors de la collecte de données

1 Par exemple, aucun ajustement n'est effectué sur les données canadiennes par le *Bureau of Labor Statistics* et l'OCDE lorsque celles-ci sont incluses avec d'autres indicateurs internationaux.

Champ d'observation : population active civile hors institution

Au Canada et aux États-Unis, on mesure la situation vis-à-vis de l'activité en fonction d'une semaine de référence particulière chaque mois. Aux États-Unis, c'est toujours la semaine du 12 (sauf en décembre, où c'est parfois la semaine précédente). Il y a peu de différence au Canada, où la semaine de référence est celle du 15 (sauf en novembre et en décembre où c'est la semaine précédente). Cette différence mineure dans le calendrier n'a pas changé depuis au moins deux décennies et il est peu vraisemblable qu'il s'agisse d'un facteur expliquant l'écart croissant entre les taux de chômage.

Semaines de référence

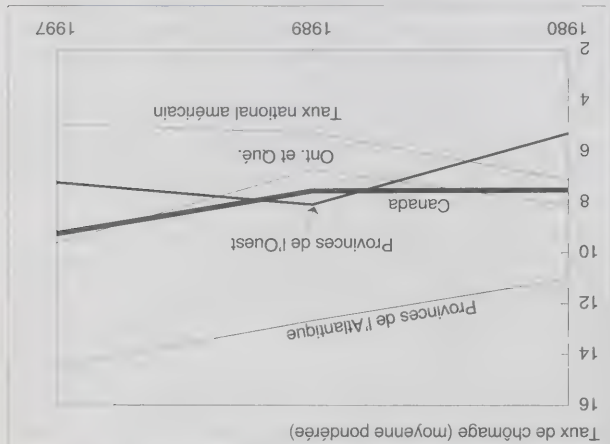
et du traitement, comme le champ d'observation, les instructions données à l'intervieweur et les contrôles risquent aussi d'influer sur l'écart.

Dans certains pays, l'emploi dans les forces armées est inclus dans la population active, et par conséquent, dépendant de la taille relative des forces armées, il peut contribuer à réduire légèrement le taux de chômage. Toutefois, les estimations tirées de la CPS et de l'EPA se réfèrent seulement à la population active civile. De plus, les deux enquêtes excluent les personnes en institution.

On note deux différences notables entre les deux enquêtes en ce qui concerne le champ d'observation. Premièrement, la CPS inclut les 50 États et le district de Columbia, tandis que l'EPA n'inclut pas le Yukon ou les Territoires du Nord-Ouest (T.N.-O.). Toutefois, le Yukon et les T.N.-O. représentent une bien faible proportion de la population canadienne (0,3 % en 1996). Deuxièmement, dans le cadre de l'EPA, les zones désignées comme des réserves indiennes sont exclues de l'échantillon. La CPS ne fait aucune exclusion de la sorte. Selon les données du recensement de la population, il est évident que le taux de chômage pour les personnes vivant dans les réserves au Canada est sensiblement plus élevé que celui des zones environnantes. Par conséquent, si les réserves étaient englobées dans l'EPA, cela aurait pour résultat d'augmenter plutôt que de diminuer l'écart entre les taux de chômage du Canada et des États-Unis, même si l'inclure serait presque négligeable étant donné que la population des réserves est inférieure à 1 % de l'ensemble de la population en âge de travailler.

Comparativement à 1980, le taux de chômage est plus haut dans la majorité des régions canadiennes alors qu'il est plus bas aux États-Unis

Graphique 40



Sources : Enquête sur la population active, Current Population Survey

Dans quelle mesure les provinces et les États se comportent-ils, en ce qui a trait à la stabilité de leur classement? Y a-t-il des États ou des provinces où le taux de chômage est constamment plus élevé qu'ailleurs? Au Canada, le classement des provinces en fonction de leur taux de chômage est demeuré relativement stable. En 1997, toutes les provinces, sauf l'Ontario, occupaient un rang qui différait d'au plus un rang de celui occupé en 1980. Aux États-Unis, par contre, le classement des États en fonction de leur taux de chômage affiche une variabilité beaucoup plus grande. En 1997, par exemple, 40 % des États occupaient un rang qui différait de plus de dix places de leur classement de 1980. Ceci est causé par le fait que l'écart entre les taux de chômage est beaucoup moins grand aux États-Unis qu'au Canada. Ainsi, même une déviation mineure par rapport à la tendance peut entraîner des changements importants dans le classement des États.

Tendances provinciales et répartition de la population

Dans quelle mesure l'écart entre les taux américain et canadien est-il dû à la chronicité des taux élevés de chômage dans certaines régions? L'incidence qu'exerce chaque province ou État sur la moyenne nationale dépend du taux de chômage et de la proportion de la population active nationale dans la province ou l'État en question.

Aux États-Unis, très peu d'États se sont maintenus au haut de l'échelle des taux de chômage, la Virginie-Occidentale et l'Alaska étant les deux seuls États qui se soient classés dans le cinquième quintile (lequel inclut les dix États enregistrant les taux de chômage les plus élevés) durant chacune des années de référence, soit 1980, 1989 et 1997. Aussi, chaque État américain contient une proportion relativement faible de la population active totale du pays. Ces deux facteurs expliquent qu'aucun État ou groupe d'États n'exerce un effet dominant sur le taux de chômage national.

Le tableau est fort différent au Canada, où les taux d'emploi et de chômage varient considérablement d'une province à une autre. Cependant, le classement des provinces en fonction de leur taux de chômage varie peu d'une année à l'autre, certaines provinces maintenant régulièrement des taux de chômage beaucoup plus élevés que les autres. Durant la période de 1980 à 1997, le taux de chômage dans les provinces de l'Atlantique du Canada s'est maintenu constamment au-dessus des taux dans les autres régions du Canada.

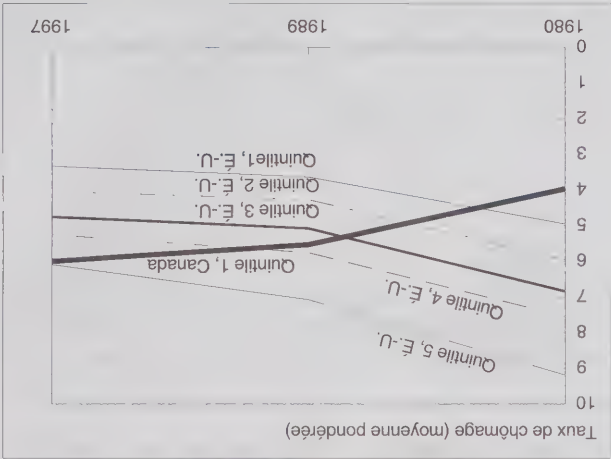
L'effet du taux de chômage élevé dans les provinces de l'Atlantique est partiellement neutralisé par la faible proportion de la population active canadienne qui y vit. En effet, seulement 7,3 % de la population active canadienne vivait dans cette région en 1997, peut-être justement à cause, entre autres, du taux de chômage élevé qui y sévit de façon chronique et du faible PIB per capita. Si le taux de chômage moyen dans les quatre provinces de l'Atlantique avait été équivalent au taux moyen des autres provinces, le taux de chômage national aurait diminué de 0,5 point de pourcentage en 1997, soit de 9,3 % à 8,8 %. Le chômage chronique élevé de la région de l'Atlantique explique donc très peu l'écart entre les taux de chômage du Canada et des États-Unis au niveau national.

La répartition de la population au Canada est fortement concentrée. En effet, 92 % de la population active canadienne vit dans les six provinces qui enregistrent les taux de chômage les plus bas; à elles seules, les deux provinces centrales comptaient 62 % de la population canadienne en 1997. Les taux de chômage et d'emploi en Ontario et au Québec ont donc un effet dominant sur le taux national.

■ Le graphique 39 illustre le taux de chômage pondéré pour le premier quintile canadien, par rapport aux cinq quintiles américains. En 1980, le taux de chômage pondéré pour le premier quintile canadien (taux de chômage moyen des deux provinces ayant les taux les plus bas) était en fait inférieur au taux du premier quintile aux États-Unis. Cependant, cet avantage s'est rapidement estompé et, dès 1989, le taux de chômage du premier quintile canadien a dépassé celui du troisième quintile américain. En 1997, le taux de chômage moyen des deux provinces ayant les plus bas taux (Alberta et Saskatchewan) était équivalent à celui des dix États ayant les taux de chômage les plus hauts.

■ Même si les taux de chômage des provinces canadiennes ont nettement augmenté par rapport aux taux de chômage des États américains, ceci ne sous-entend pas qu'il y a eu un déclin global de la santé économique relative des provinces. Aucun indicateur ne procure une image précise de la qualité de vie dans une région. Plusieurs autres facteurs tels que le PIB par capita, le taux d'emploi, les niveaux de pauvreté et l'inégalité des revenus contribuent au bien-être économique d'une province ou d'un État.

Graphique 39
Au Canada, en 1997, les taux de chômage provinciaux les plus bas équivalaient à ceux des États américains ayant les taux de chômage les plus hauts



Sources : Enquête sur la population active, Current Population Survey

■ Depuis 1980, l'écart grandissant entre les taux de chômage des deux pays se reflète au niveau régional. De 1980 à 1997, le taux de chômage a diminué dans tous les États américains, sauf quelques exceptions, tandis qu'il a augmenté dans l'ensemble des provinces canadiennes; le taux a ainsi enregistré une baisse moyenne de 30 % aux États-Unis, alors qu'il a progressé de 30 % au Canada.

■ Durant cette même période, l'écart entre les taux maximal et minimal de chômage a régressé aux États-Unis, passant de 8,4 points en 1980 (fourchette comprise entre 4,0 % et 12,4 %) à 5,4 points en 1997 (les taux variant alors de 2,5 % à 7,9 %). Au Canada, par contre, l'écart entre les taux provinciaux de chômage s'est accentué. Ainsi, de 9,4 points en 1980 (taux de chômage compris entre 3,8 % et 13,2 %), la différence a augmenté à 12,8 points en 1997 (taux variant entre 6,0 % et 18,8 %). Cependant, tant au Canada qu'aux États-Unis, le rapport entre le taux maximal et minimal est demeuré relativement inchangé dans les différents provinces et États, se maintenant entre 3,1 et 3,5.

Tableau 8
Taux de chômage maximum et minimum, provinces et États, 1980 et 1997

Taux de chômage (provinces)	1980	1997	Taux de chômage (États)	1980	1997
Maximum	13,2 (T.-N.)	18,8 (T.-N.)	12,4 (MI)	7,9 (AK)	
Minimum	3,8 (Alb.)	6,0 (Alb.)	4,0 (WY)	2,5 (DN)	
Écart	9,4	12,8	8,4	5,4	
Rapport maximum/minimum	3,5	3,1	3,2		

Sources : Enquête sur la population active, Current Population Survey.
Nota : MI représente le Michigan, AK l'Arkansas, WY le Wyoming et DN le Dakota du Nord.

Afin de comparer plus facilement les taux de chômage des provinces et des États dans le temps, nous avons divisé les États et les provinces en quintiles. Le premier quintile, par exemple, regroupe les provinces et États affichant les taux de chômage les plus bas; au Canada, ce premier quintile regroupe deux provinces et aux États-Unis, il regroupe dix États.

Etats agricoles dépassait de 3,1 points le taux d'emploi dans les provinces agricoles canadiennes.

Autres Etats

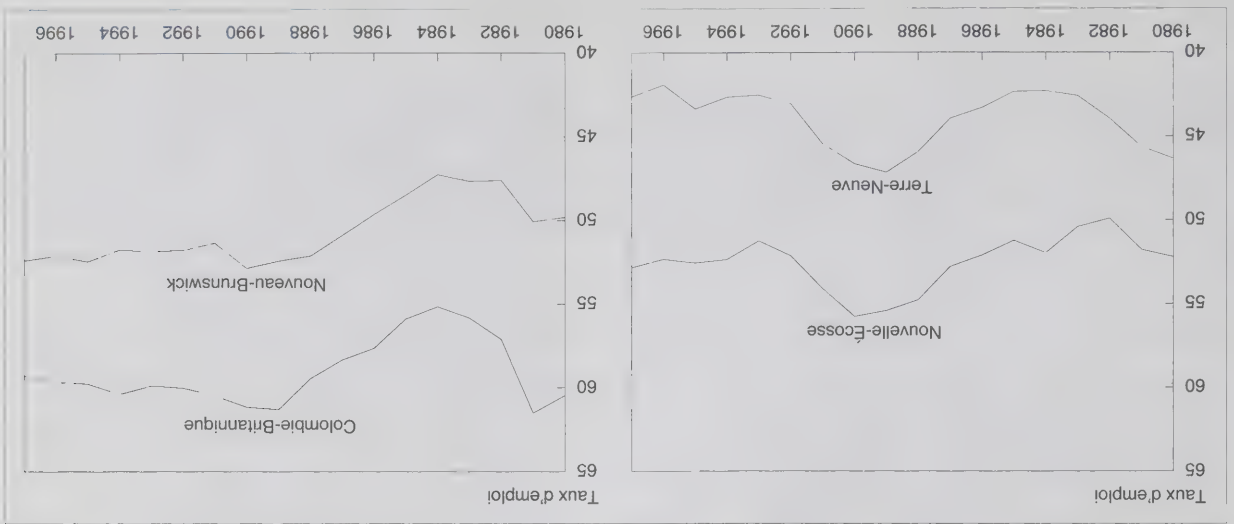
■ Dans le dernier groupe d'Etats, les taux d'emploi ont chuté de façon significative lors de la récession du début des années 90. Ces Etats ne comptaient qu'une proportion moyenne d'emplois dans le secteur manufacturier, et une proportion légèrement plus élevée d'emplois dans le secteur des services et l'administration publique. Les taux d'emploi dans ce groupe, qui inclut la Californie, le Delaware, le Maryland, le New Jersey, New York, la Virginie et Washington, ont chuté durant la récession et ils ont été lents à se redresser, notamment à cause des compressions dans le secteur de la défense. En 1997, seuls le Maryland, le New Jersey et Washington étaient revenus à leurs taux d'emploi d'avant la récession.

Autres provinces

Deux groupes de provinces demeurent.

■ Durant les années 80, la Nouvelle-Ecosse et Terre-Neuve ont enregistré une forte croissance de l'emploi; cette croissance a par la suite été suivie, au début des années 90, de fortes baisses et le taux d'emploi accuse toujours du retard par rapport aux niveaux d'avant la récession. Dans ces deux provinces, les

Graphique 38
Tendances similaires des taux d'emploi à Terre-Neuve et en Nouvelle-Ecosse, de même qu'au Nouveau-Brunswick et en Colombie-Britannique



Source : Enquête sur la population active

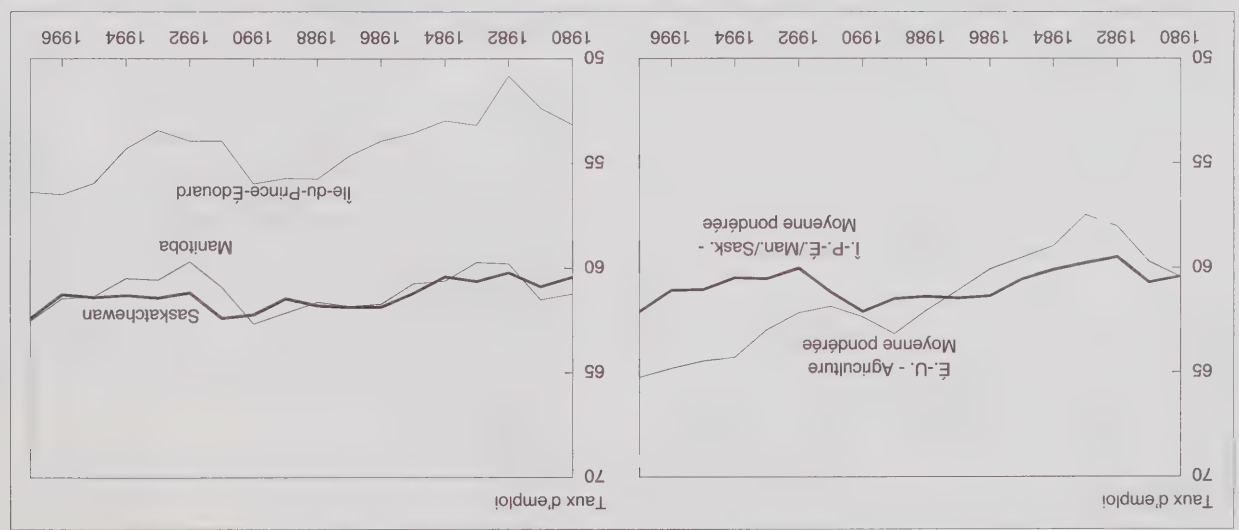
Taux de chômage

Dans quelle mesure les différences dans les courbes de l'emploi entre les différents Etats ou provinces se reflètent-elles dans les différences entre les taux de chômage nationaux?

■ Durant la récession du début des années 90, les taux d'emploi au Nouveau-Brunswick et en Colombie-Britannique n'ont pas subi des baisses aussi marquées que dans les autres provinces. En fait, une forte augmentation nette de la migration interprovinciale et internationale a été enregistrée en Colombie-Britannique; l'économie de cette province se rattache davantage à celle de l'économie des pays côtiers du Pacifique qu'à celle des autres provinces et ce facteur a contribué à atténuer les pertes provoquées par la récession. Au Nouveau-Brunswick, la croissance de l'emploi a été supérieure à la moyenne nationale et ce, à chaque année – ou presque – de la présente décennie.

■ Des écarts qui seraient surtout en cause. En fait, une forte augmentation nette de la migration interprovinciale et internationale a été enregistrée en Colombie-Britannique; l'économie de cette province se rattache davantage à celle de l'économie des pays côtiers du Pacifique qu'à celle des autres provinces et ce facteur a contribué à atténuer les pertes provoquées par la récession. Au Nouveau-Brunswick, la croissance de l'emploi a été supérieure à la moyenne nationale et ce, à chaque année – ou presque – de la présente décennie.

Graphique 36 Pour la majeure partie de la présente décennie, les régions agricoles des États-Unis ont bénéficié de taux d'emploi plus élevés



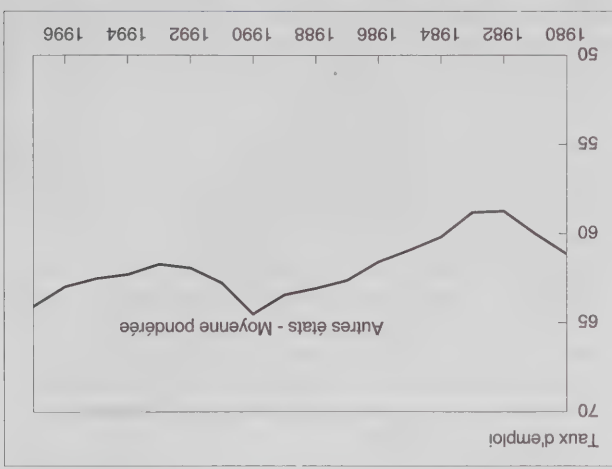
Régions agricoles

■ Aux États-Unis, le taux d'emploi dans les régions à forte vocation agricole a eu tendance à maintenir une croissance soutenue durant les années 80 et 90 et il a été peu touché par la récession de 1990-1991. En 1997, les taux d'emploi dans ces régions étaient en effet bien supérieurs aux taux d'avant la récession (1989). Les États qui font partie de ce groupe incluent l'Alabama, l'Arkansas, l'Iowa, le Kansas, le Kentucky, le Minnesota, le Mississippi, le Montana, le Nebraska, le Dakota du Nord, le Dakota du Sud, la Virginie-Occidentale et le Wisconsin.

■ Au Canada, les provinces où les travailleurs agricoles représentent une proportion relativement importante de la main-d'œuvre ont elles aussi obtenu de meilleurs résultats que les autres régions, bien que leur performance ait été moindre qu'aux États-Unis. En Saskatchewan, par exemple, le taux d'emploi est demeuré relativement stable tout au long de la présente décennie, fluctuant à l'intérieur d'une fourchette de deux points seulement. À l'Île-du-Prince-Édouard et au Manitoba, les taux d'emploi ont augmenté durant les années 80, puis ils ont légèrement diminué durant la récession de 1990 à 1992, mais ils sont revenus depuis à leur niveau d'avant la récession. Dans ces deux dernières provinces, les taux d'emploi reflètent davantage les fluctuations du cycle économique qu'en Saskatchewan.

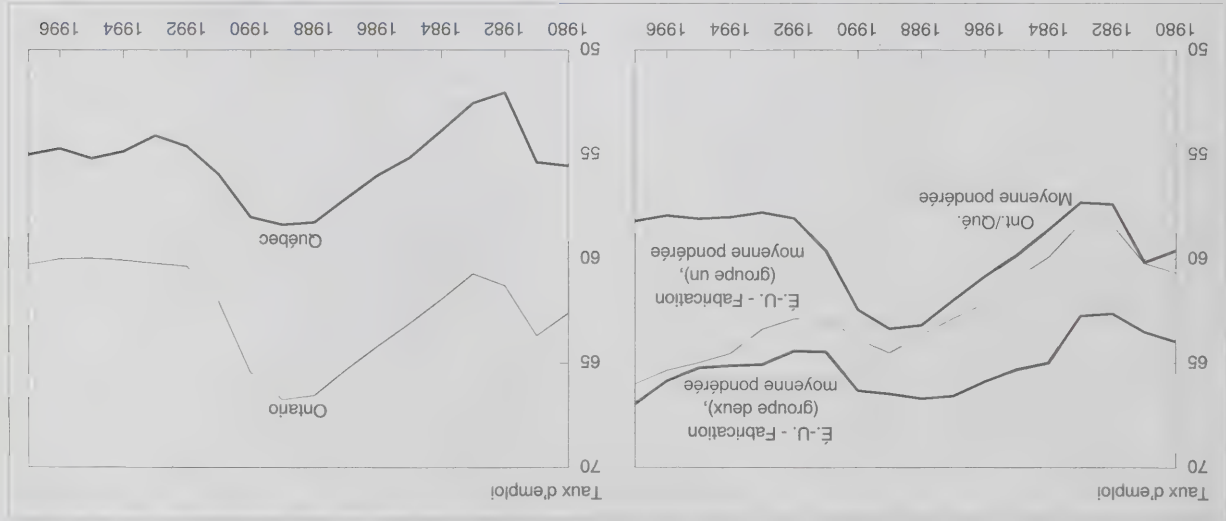
■ Au début des années 80, le taux d'emploi moyen dans les provinces agricoles du Canada était généralement

Graphique 37 Le taux d'emploi dans les «autres» États américains n'a pas encore rattrapé les pertes subies au début de la décennie



supérieur au taux dans les États agricoles américains, chez qui la récession avait provoqué de nombreuses pertes d'emploi. Cependant, la croissance de l'emploi qui a suivi aux États-Unis, conjuguée à la reprise rapide après la récession de 1990, a permis aux États agricoles américains de dépasser les provinces canadiennes. En 1997, le taux d'emploi moyen dans les

Graphique 34
L'emploi dans les provinces manufacturières canadiennes accuse du retard par rapport aux États
manufacturiers américains



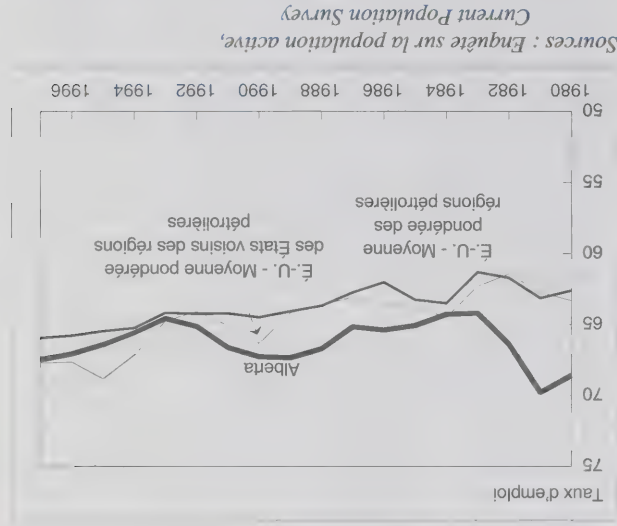
ces étaient très similaires aux taux enregistrés dans le premier groupe d'États américains. Cependant, alors que les taux d'emploi dans les États américains à vo-cation manufacturière ont augmenté durant la majeure partie de la présente décennie, les taux en Ontario et au Québec ont enregistré une forte baisse lors de la récession et il y a eu depuis stagnation de l'emploi. C'est ce qui explique que huit points de pourcentage separent aujourd'hui le taux d'emploi dans les deux provinces centrales du Canada du taux dans les grou-pes des États américains à vocation manufacturière.

Régions pétrolières

Les régions des États-Unis qui sont associées à la production pétrolière ont elles aussi fait bonne figure, grâce à leur forte croissance durant les années 90 qui a compensé pour les reculs enregistrés la décennie précédente. En 1995, le taux d'emploi moyen dans les États pétroliers de l'Alaska, de l'Idaho, de la Louisiane, d'Oklahoma, du Texas et du Wyoming dépassait largement le sommet d'avant la récession, atteignant en 1989. Durant cette même période, le taux d'emploi dans les États voisins (Arizona, Colorado, Nouveau-Mexique et Utah) a suivi une tendance à la hausse similaire, et même encore plus forte.

Tout au long des années 80 et 90, le taux d'emploi en Alberta s'est maintenu au-dessus du taux moyen dans les États américains du pétrole. Aux États-Unis et en Alberta, les courbes indiquent une évolution similaire

Graphique 35
Taux d'emploi plus élevé en Alberta que dans les États américains producteurs de pétrole



Sources : Enquête sur la population active, Current Population Survey

de l'emploi, bien que la récession ait frappé plus durement l'Alberta. Depuis, toutefois, le taux d'emploi a crû plus rapidement en Alberta que dans les régions pétrolières des États-Unis.

Les marchés du travail canadien et américain : une perspective régionale

La plupart des analyses qui ont été présentées jusqu'à maintenant dans cette publication ont porté sur les différences entre le rendement des marchés du travail, à l'échelon national. Cette section s'attarde aux taux d'emploi et de chômage par province et par État afin de démontrer comment les conditions des marchés du travail régionaux varient par rapport à la moyenne nationale dans chaque pays¹.

Croissance de l'emploi : perspective régionale

En 1997, le taux d'emploi aux États-Unis a été dans l'ensemble supérieur au sommet atteint avant la récession, bien que cela n'a pas été le cas pour tous les États. Au Canada, par contre, le taux d'emploi global est demeuré bien en deçà du sommet d'avant la récession avec, là aussi, des différences selon les provinces. L'examen des courbes de l'emploi au fil des ans révèle que l'ampleur de la croissance de l'emploi en périodes d'expansion et, inversement, l'étendue des pertes d'emplois en périodes de récession peuvent varier considérablement d'un État ou d'une province à l'autre.

Ces mêmes facteurs qui sont utilisés pour expliquer les différences entre les taux nationaux (p. ex., différences à l'échelle des provinces ou des États. Les États et provinces peuvent également différer quant à leurs profils de migration interne, aux restrictions relatives au salaire minimum, à leur réglementation en matière d'assurance-emploi (aux États-Unis), etc. En 1997, les taux d'emploi provinciaux ont varié entre 42,6 % et 67,5 % au Canada,

Tableau 7
Taux d'emploi minimum et maximum, provinces et États, 1989 et 1997

Rapport maximum/minimum	Taux d'emploi (provinces)		Taux d'emploi (États)	
	1989	1997	1989	1997
Maximum	67,3 (Alb.) 67,5 (Alb.)	71,2 (VT)	73,9 (MN)	
Minimum	47,2 (T.-N.) 42,6 (T.-N.)	51,8 (VO)	53,4 (VO)	
Ecart	20,1	24,9	19,4	20,5
	1,4	1,6	1,4	1,4

Sources : Enquête sur la population active, Current Population Survey.
Nota : VT représente le Vermont, MN le Minnesota et VO la Virginie-Occidentale.

ce qui représente un écart de 24,9 points. Durant la même année, les taux d'emploi des différents États ont fluctué de 53,4 % à 73,9 %, soit une différence de 20,5 points.

Afin de mieux faire ressortir les tendances en matière d'emploi qui ont été observées au cours des dix dernières années dans les différentes provinces et différents États, nous avons regroupé les États et les provinces selon les caractéristiques communes de ces courbes, dans différents secteurs d'activité². Pour simplifier la discussion, nous indiquons, pour les États-Unis, les taux d'emploi moyens pondérés pour les États présentant des courbes d'emploi similaires. Au Canada, tous les taux provinciaux sont indiqués, car il y a moins de provinces.

Secteur manufacturier

Les États américains où une forte proportion des emplois se retrouve dans le secteur manufacturier peuvent être divisés en deux groupes : ceux qui ont maintenu une solide assise manufacturière après la récession du début des années 90 (notamment la Géorgie, l'Illinois, l'Indiana, le Michigan, le Missouri, la Caroline du Nord, l'Ohio, l'Oregon, la Pennsylvanie, la Caroline du Sud et le Tennessee) et ceux où il y a eu déclin du secteur des biens (incluant le Connecticut, le Maine, le Massachusetts, le New Hampshire, Rhode Island et le Vermont). Le taux d'emploi dans le premier groupe a crû relativement rapidement au cours de la présente décennie, rattrapant ainsi celui du second groupe.

Dans les deux provinces centrales du Canada, le taux d'emploi dans le secteur manufacturier est supérieur à la moyenne nationale. Avant la récession du début des années 90, 20,8 % de la main-d'œuvre ontarienne et 20,7 % de celle du Québec travaillaient dans le secteur manufacturier. Aucune de ces deux provinces n'a cependant réussi à maintenir ces taux et, en 1997, les pourcentages de la main-d'œuvre de l'Ontario et du Québec travaillant dans le secteur manufacturier avaient diminué respectivement à 18,7 % et 18,9 %.

L'Ontario et le Québec ont connu des tendances semblables à ce qui a trait à leurs taux d'emploi. Durant les années 80, les taux d'emploi de ces deux provin-

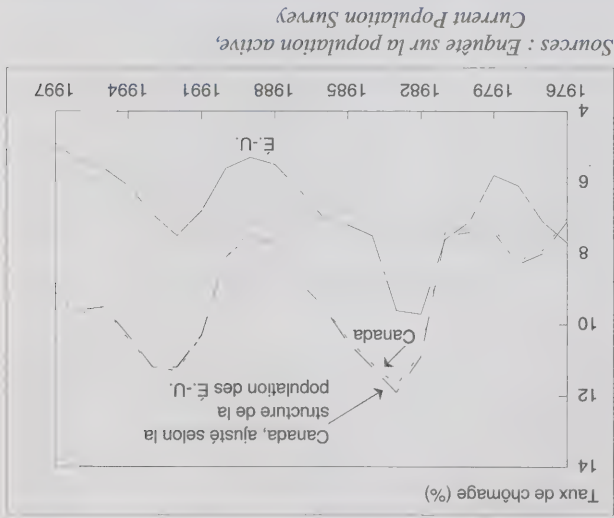
1 Le district de Columbia n'est pas inclus.
2 L'analyse des taux d'emploi des États américains n'inclut pas Hawaii, la Floride et le Nevada parce que ces États sont fortement dépendants du tourisme. Outre ces omissions, les regroupements des États américains sont tirés de Deming, 1996.

L'impact de la structure de la population sur l'écart entre les taux de chômage

Tout comme les taux d'emploi (voir section sur les tendances récentes de l'emploi), la comparabilité des taux de chômage est affectée par les différences dans la structure de la population.

- Lorsque le taux de chômage canadien est ajusté pour tenir compte de la structure de la population américaine au cours des deux dernières décennies, l'impact sur l'écart est marginal et se produit avant les années 90.
- Cette situation est cohérente avec le fait que la population canadienne était plus jeune que la population américaine dans les années 70 et au début des années 80, mais que ces différences se sont estompées jusqu'à disparaître dans les années 90.

Graphique 33
Taux de chômage canadien ajusté selon la structure démographique américaine



■ Les tendances en ce qui concerne le chômage à long terme (un an et plus) se sont déplacées avec le temps. Sauf en ce qui concerne la récession du début des années 80, la proportion de chômeurs sans emploi depuis un an ou plus était sensiblement la même aux États-Unis et au Canada. Toutefois, depuis le début des années 90, le chômage à long terme est devenu de plus en plus une caractéristique du marché du travail canadien.

■ Au Canada et aux États-Unis, l'incidence du chômage (mesurée par la proportion de la population active au cours de n'importe quel mois donné en chômage depuis moins de cinq semaines) a monté en flèche au cours de la récession du début des années 80 et a ralenti aussi brusquement durant l'expansion qui a suivi. Durant cette période, l'incidence était supérieure aux États-Unis, indiquant que le risque de chômage au cours d'un mois donné était plus grand au sud de la frontière. Ce schéma s'est considérablement modifié au cours des années 90. Depuis la dernière récession, le risque de devenir chômeur aux États-Unis a chuté bien en dessous de celui au Canada.

Travailleurs découragés

La tendance à la baisse dans la participation de la population active canadienne, cette décennie, est attribuée par certains au découragement de la population active. Des personnes qui autrement chercheraient du travail ne le font pas parce qu'elles sont convaincues que les conditions du marché sont tellement mauvaises qu'il n'y a pas de travail disponible. La comparaison entre les tendances dans les taux d'activité pour divers groupes d'âge suggère toutefois que d'autres forces, à part le découragement entrent en jeu (par exemple, une fréquentation scolaire accrue et une mise à la retraite précoce).

L'Enquête sur la population active au Canada et la *Current Population Survey* aux États-Unis recueillent effectivement des renseignements directs concernant le découragement à l'égard du marché du travail en posant une série de questions afin de mieux classer ceux qui ne font pas partie de la population active. Il existe d'importantes différences dans la façon dont chaque pays estime le nombre de personnes qui sont «découragées». Au Canada, un travailleur découragé est celui qui n'a pas cher-

Tableau 6
Travailleurs découragés, 1997

En pourcentage de ceux qui ne sont pas dans la popu- lation active	En pourcentage de ceux qui ne sont pas dans la popu- lation active	Nombre	milliers	Sources : Enquête sur la population active, <i>Current Population Survey</i>	
				Canada	É.-U.
0,7	1,3	108	343	0,5	0,3

ché de travail au cours des quatre semaines précédant la semaine d'enquête parce qu'il était convaincu qu'aucun emploi convenable n'était disponible. Aux États-Unis, une condition additionnelle doit être respectée pour qu'une personne soit incluse parmi les travailleurs découragés : la personne doit avoir activement cherché du travail pendant un certain temps durant les douze mois précédents (même si elle ne l'a pas fait au cours des quatre semaines précédentes). Cette restriction supplémentaire a pour effet de réduire le nombre de travailleurs découragés.

En 1997, les États-Unis ont déclaré 343 000 travailleurs découragés, seulement trois fois plus qu'au Canada, en dépit du fait que la population active américaine est de dix fois supérieure¹. Même si la différence dans la définition peut contribuer à expliquer l'incidence relativement faible du découragement aux États-Unis, il est clair que l'écart entre les taux de chômage n'est pas dû au «chômage caché» sous la forme de découragement à l'égard du marché du travail au sud de la frontière.

1 En fait, avant le remaniement du questionnaire de la *Current Population Survey* en 1994, il n'était pas nécessaire d'avoir cherché du travail auparavant pour être classé comme «travailleur découragé». Au cours du dernier trimestre de 1993, on comptait 1 126 000 travailleurs découragés aux États-Unis, une estimation remarquablement similaire, en termes relatifs, à l'estimation pour le Canada en 1997.

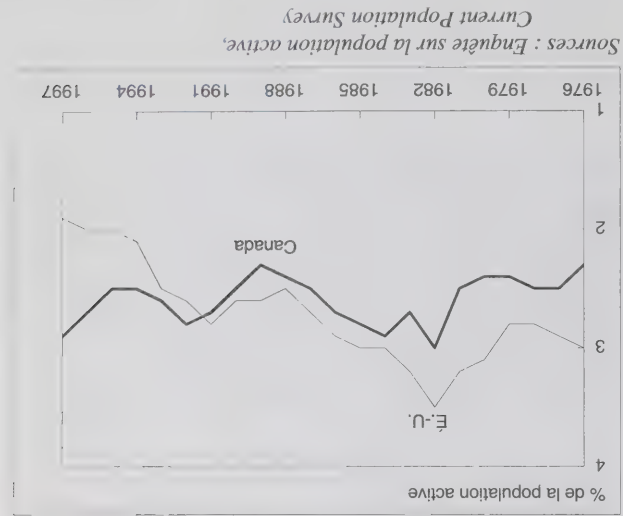
siste, leurs aptitudes à travailler et à se trouver un emploi se détériorent, et le retour au travail peut devenir encore plus difficile (Gower, 1988).

Des recherches récentes (Baker, Corak et Heisz, 1998; Tille, 1998) suggèrent qu'à la fois l'incidence et la durée du chômage sont des facteurs importants dans l'écart entre les taux de chômage du Canada et des États-Unis. Cependant, la tendance à la hausse de l'écart, du moins entre 1980 et 1993, semble davantage reliée à une baisse dans l'incidence du chômage aux États-Unis.

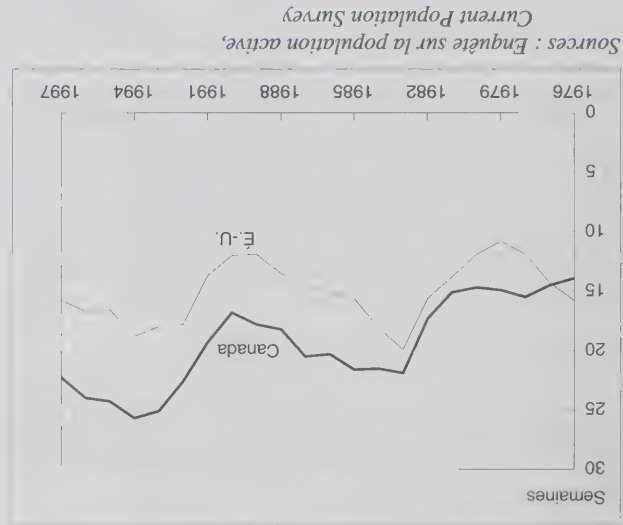
■ La durée moyenne du chômage était similaire au Canada et aux États-Unis vers la fin des années 70, mais un écart est apparu assez tôt après la récession du début des années 80. Durant l'expansion des années 80, la durée moyenne a reculé de façon constante aux États-Unis, revenant presque aux niveaux d'avant la récession en 1989. Au Canada, le recul a été plus lent, et en 1989, la durée moyenne du chômage était toujours de trois semaines plus longue qu'elle ne l'était vers la fin des années 70.

■ Au Canada, la durée moyenne du chômage s'est accrue beaucoup plus brusquement qu'aux États-Unis avec l'avènement de la récession des années 90, et malgré les améliorations survenues depuis 1994, elle est restée de presque sept semaines plus longue qu'aux États-Unis en 1997 (22,3 semaines par comparaison à 15,8).

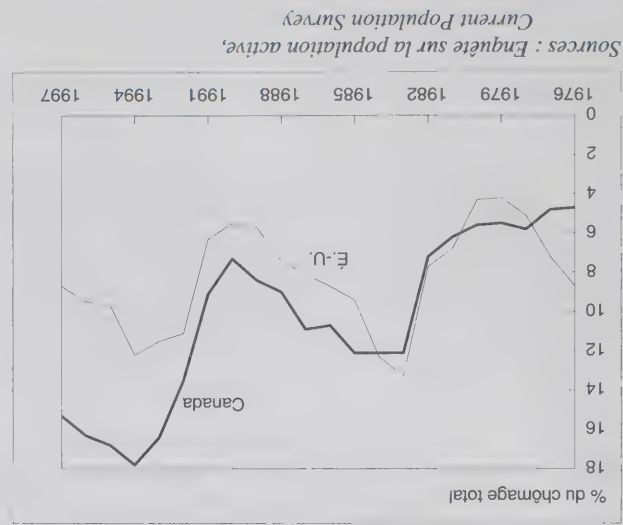
Graphique 32
Incidence du chômage (% de la population active devenant en chômage à chaque mois)



Graphique 30
Nombre moyen de semaines au chômage



Graphique 31
Chômage de long terme (52 semaines ou plus)



■ L'écart entre les taux de chômage Canada-Etats-Unis pour les travailleurs plus âgés (55 à 64 ans) suit un modèle semblable à celui des travailleurs du groupe d'âge principal, émergeant dans les années 80 et s'élargissant dans les années 90.

Même si l'écart absolu entre les taux de chômage du Canada et des Etats-Unis est plus élevé pour les jeunes hommes (5,8 points de pourcentage), l'écart relatif s'élargit avec l'âge.

■ Par exemple, pour les jeunes hommes, le taux de chômage canadien était de 49 % plus élevé que le taux américain en 1997, tandis que pour les hommes âgés de 55 à 64 ans, le taux canadien était de 140 % plus élevé que le taux américain.

■ La situation se reproduit pour les femmes : le taux de chômage des jeunes Canadiennes était de 47 % plus élevé qu'aux Etats-Unis, tandis que pour les femmes âgées de 55 à 64 ans, le taux de chômage était de 190 % plus élevé.

Tableau 5
Écart entre les taux de chômage, 1997

	Hommes		Femmes	
	Taux de chômage américain	Écart (points de pourcentage)	Taux de chômage américain	Écart (points de pourcentage)
Jeunes	10,7	11,8	15,7	17,6
25-34	4,3	5,2	4,7	5,0
35-44	3,6	4,0	4,0	8,0
45-54	3,1	3,4	2,9	6,8
55-64	3,1	2,7	4,4	7,8
Le taux canadien est — % plus élevé :				
Taux de chômage américain	118	107	157	176
Écart (points de pourcentage)	11,8	17,6	17,6	25,0
Taux de chômage canadien	130	125	174	201
Le taux canadien est — % plus élevé :				
Taux de chômage américain	111	111	100	100
Écart (points de pourcentage)	11,1	11,1	4,0	8,0
Taux de chômage canadien	122	122	104	108
Le taux canadien est — % plus élevé :				
Taux de chômage américain	3,1	3,1	2,9	2,9
Écart (points de pourcentage)	3,4	3,4	6,8	6,8
Taux de chômage canadien	6,5	6,5	9,7	9,7
Le taux canadien est — % plus élevé :				
Taux de chômage américain	3,1	3,1	2,7	2,7
Écart (points de pourcentage)	3,4	3,4	7,5	7,5
Taux de chômage canadien	6,5	6,5	10,2	10,2
Le taux canadien est — % plus élevé :				
Taux de chômage américain	4,4	4,4	5,1	5,1
Écart (points de pourcentage)	140	140	90	90
Taux de chômage canadien	162	162	146	146

Sources : Enquête sur la population active, Current Population Survey

Scolarité et chômage

C'est une observation commune que les personnes ayant un niveau de scolarité relativement peu élevé ont tendance à être les plus durement frappées par les récessions et celles qui profitent le moins des périodes de

prosperité. Par exemple, le taux de chômage canadien en 1997 pour les personnes n'ayant pas obtenu leur diplôme d'études secondaires était de 15,8 %, alors que le taux de chômage global était de 9,2 %.

Pour établir la comparaison avec les Etats-Unis, nous restreignons notre champ d'étude aux personnes âgées de 25 ans et plus, un âge auquel la plupart ont terminé leurs études à plein temps. Seuls les extrêmes sont considérés, c'est-à-dire, pas de diplôme d'études secondaires et diplôme universitaire, étant donné qu'il est difficile d'évaluer dans quelle mesure les autres niveaux de scolarité sont comparables entre les deux pays.

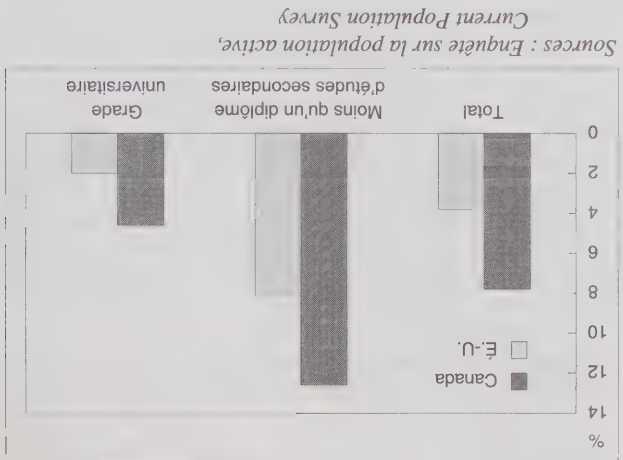
■ En 1997, le taux de chômage chez les personnes âgées de 25 ans et plus détenteurs d'un diplôme d'études secondaires était de 12,6 % au Canada, par rapport à 8,1 % aux Etats-Unis.

■ Les adultes détenteurs d'un diplôme universitaire aux Etats-Unis réussissent plus facilement à trouver du travail que leurs homologues canadiens. Le taux de chômage pour ce groupe n'était que de 2,0 % aux Etats-Unis en 1997, tandis qu'il était de 4,6 % pour les diplômés canadiens.

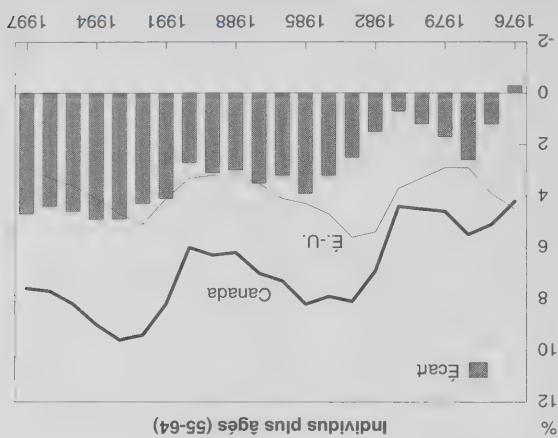
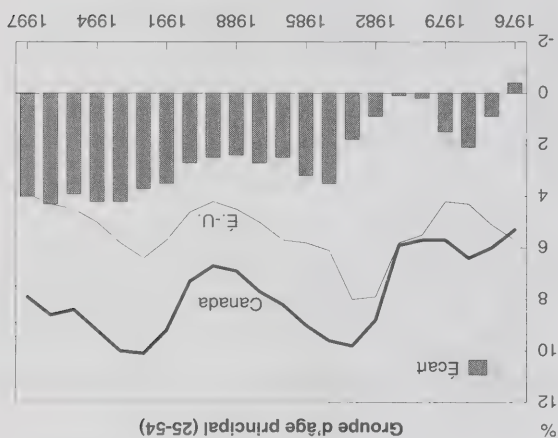
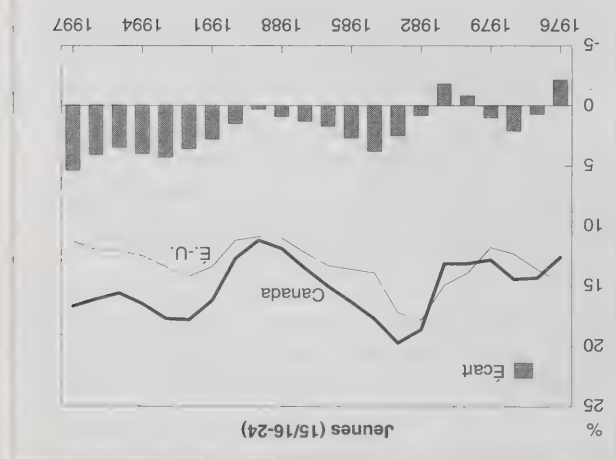
Incidence et durée du chômage

Un taux de chômage annuel moyen donné peut résulter de divers modèles d'influx (incidence) et de durée. Par exemple, le chômage peut frapper un grand nombre de personnes au cours d'une année, mais il peut être de courte durée pour tous ceux qui sont touchés. D'un autre

Graphique 29
Taux de chômage par niveau de scolarité atteint pour les 25 ans et plus, 1997



Graphique 28
Taux de chômage



Sources : Enquête sur la population active, Current Population Survey

Canada dans les années 80 avait contribué à cet écart. Toutefois, dans les années 90, alors que le taux d'activité canadien descendait bien au-dessous de celui des États-Unis, l'écart augmentait davantage, créant ainsi un doute sur le fait que le taux d'activité ait pu être un facteur dans les années 80.

En dépit des nombreuses hypothèses avancées concernant l'écart entre les taux de chômage, une explication définitive reste encore à trouver. Selon Riddell et Sharpe (1998), la plupart des explications prennent trois facteurs en considération : les influences structurelles, les différences dans la demande agrégée et les questions de mesure statistique. Certains chercheurs voient l'écart entre les taux de chômage qui a émergé dans les années 80 comme un écart structurel, introduit par le programme d'assurance chômage plus généreux du Canada. D'autres explications de même nature sont mises de l'avant, y compris le plus grand nombre de syndiqués au Canada, les différences dans les coûts de la main-d'œuvre et le taux d'immigration de beaucoup supérieur au Canada à la fin des années 80 et 90. L'accroissement de l'écart entre les taux de chômage dans les années 90 est considéré par certains comme un reflet de la demande agrégée relativement faible au Canada, la production canadienne étant davantage en deça de son plein potentiel comparative-ment à la production américaine.

Dans les sections qui suivent, les différences entre les taux de chômage au nord et au sud de la frontière sont explorées plus en détail. L'incidence des différences dans les mesures utilisées est évaluée dans la dernière section.

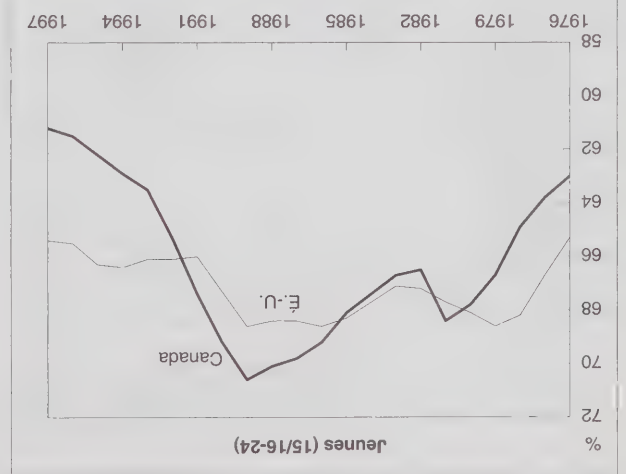
La dimension démographique du chômage

La récession du début des années 80 a frappé les jeunes très fort dans les deux pays. Les taux de chômage pour ce groupe ont grimpé à 19,7 % au Canada et à 17,8 % aux États-Unis. Durant la reprise, le taux d'emploi pour les jeunes Canadiens était élevé, et leur taux de chômage avait reculé jusqu'à 11,2 % en 1989 – juste un peu au-dessus du taux américain pour les jeunes qui se situait à 10,9 % cette année-là.

Tant aux États-Unis qu'au Canada, les taux de chômage des jeunes n'ont pas augmenté autant au début des années 90 que durant la récession précédente, mais pour les jeunes Canadiens, les effets défavorables de la récession la plus récente se font toujours sentir. Au Canada, le taux de chômage des jeunes en 1997 s'est maintenu élevé, à 16,7 %, tandis que celui des jeunes Américains reculait à 11,3 %.

En ce qui concerne les personnes du groupe d'âge principal (25 à 54 ans), un écart de taille a commencé à se creuser entre les taux de chômage au début des années 80, pour s'élargir dans les années 90.

Graphique 26
Taux d'activité



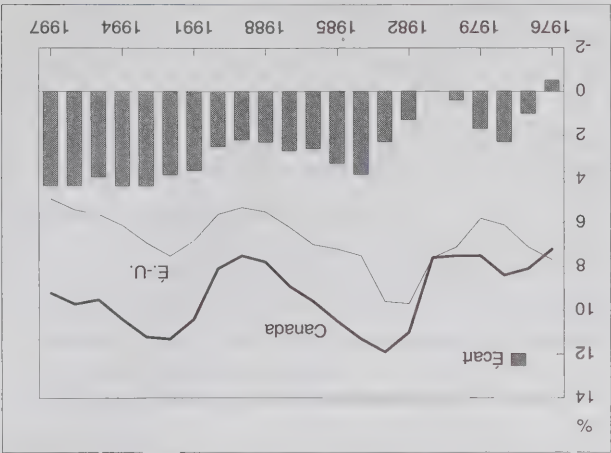
Sources : Enquête sur la population active, Current Population Survey

Chômage

■ On a enregistré des différences marquées dans les tendances relatives au taux d'activité pour les travailleurs plus âgés (de 55 à 64 ans) aux États-Unis et au Canada. Au Canada, le taux a chuté presque sans arrêt depuis la fin des années 70 jusqu'à 1996 que l'on a pu voir des signes d'une stabilisation. Par contraste, le taux d'activité des travailleurs plus âgés aux États-Unis a fléchi jusque vers le milieu des années 80 pour recommencer à croître par la suite.

■ La croissance continue de l'activité chez les travailleurs plus âgés aux États-Unis est presque totalement le fait des femmes âgées de 55 à 59 ans. Les taux pour les femmes âgées de 60 à 64 ans et pour les hommes âgés de 55 ans et plus se sont stabilisés ces dernières années. Au Canada, le taux d'activité des femmes âgées de 55 à 59 ans s'est aussi accru, mais à un rythme plus lent, et il a été insuffisant pour compenser pour le recul de l'activité chez les hommes.

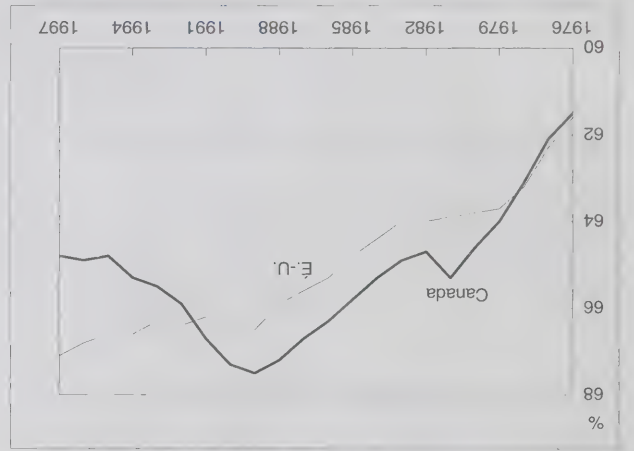
Graphique 27
Taux de chômage



Sources : Enquête sur la population active, Current Population Survey

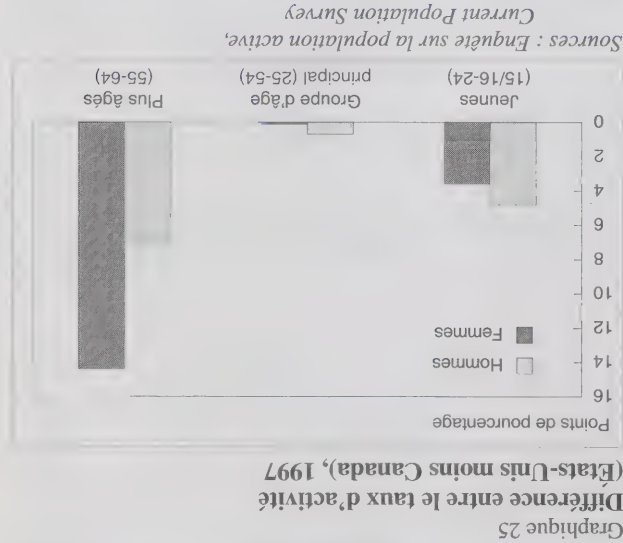
Des observateurs du marché du travail ont étudié plus particulièrement les tendances radicalement différentes que suivent deux indicateurs clés aux États-Unis et au Canada : le taux de chômage et le taux d'activité. Même si le taux de chômage canadien est plus élevé que celui des Américains depuis le début des années 80, il reste que l'écart s'est creusé considérablement dans les années 90. Cette situation aurait pu s'expliquer dans le contexte de la participation plus forte de la population active au Canada, mais ce n'est pas le cas. Le Canada a effectivement affiché une activité plus forte dans les années 80, mais la relation s'est inversée dans les années 90 : le taux d'activité américain a atteint des niveaux record, tandis que le taux canadien plongeait abruptement, et ne semblait pas montrer de signes de rétablissement.

Graphique 24
Taux d'activité



Sources : Enquête sur la population active, Current Population Survey

- Dans le contexte du repli économique du début des années 90, les taux d'activité du Canada et des États-Unis ont tous deux reculé, mais le déclin a été beaucoup moins marqué aux États-Unis.
- En 1994, le taux américain avait retrouvé son niveau d'avant la récession, tandis qu'au Canada la tendance à la baisse se maintenait.
- Par contre, en réaction à la récession du début des années 80, le taux d'activité canadien n'a reculé que temporairement, se rétablissant rapidement avec la croissance du nombre d'emplois. Aux États-Unis, il n'y a pas eu de recul, seulement une pause dans la tendance à la hausse.



- La différence entre les taux d'activité des deux pays dans les années 90 s'est concentrée au sein de deux groupes : les jeunes et les travailleurs plus âgés. Il y a très peu de différence dans les taux d'activité des travailleurs du groupe d'âge principal (25 à 54 ans) dans chaque pays. Les conditions du marché du travail pour les jeunes Canadiens ont été généralement assez peu favorables depuis 1989. En conséquence, leur taux d'activité a chuté bien au-dessous de celui des jeunes aux États-Unis dont le taux n'a pas reculé aussi abruptement avec la récession du début des années 90.

- Les taux de fréquentation scolaire pour les jeunes au Canada ont été supérieurs à ceux des États-Unis, ce qui explique certaines des différences entre les deux pays au niveau de l'activité (Sunter et Bowlby, 1998). Depuis 1989, la proportion de jeunes âgés de 20 à 24 ans qui fréquentent l'école à plein temps a progressé de 10,9 points de pourcentage pour atteindre 38,9 %, en comparaison à une augmentation de 7,3 points à 34,3 % aux États-Unis.

- Les tendances en ce qui concerne les taux d'activité des travailleurs du groupe d'âge principal (25 à 54 ans) ont été les mêmes au Canada et aux États-Unis, affichant une forte hausse dans les années 70 et 80, et se stabilisant dans les années 90. En 1997, le taux canadien était de 0,3 point de pourcentage inférieur au taux américain, cette différence étant presque entièrement attribuable aux hommes de ce groupe d'âge.

différence ne sont pas bien comprises, mais elles peu-
vent refléter les différences dans les politiques
d'imposition ainsi que les taxes sur la masse salariale
et les taux de chômage plus élevés au Canada

(Schuetze, 1998).

■ Au Canada, les gains dans l'emploi rémunéré provien-

nent exclusivement de l'augmentation nette de l'em-
ploi à temps partiel. En fait, le nombre d'employés à
temps plein a régressé au cours des années 90. Puis-
que les heures de travail sont un facteur important
dans les gains annuels, cette tendance a sans aucun
doute contribué à expliquer le fait que les gains an-
nuels moyens au Canada n'étaient que marginalement
plus hauts en 1996 qu'en 1989.

■ Aux États-Unis, les emplois rémunérés à temps partiel
ont contribué à seulement 20 % de la croissance nette
de l'emploi depuis 1989. À l'opposé du Canada, où
l'emploi à temps plein rémunéré a chuté, 70 % de la
création nette d'emplois aux États-Unis provenait de
l'emploi rémunéré à temps plein.

De plus, contrairement à la notion que les États-Unis
n'ont généré que des emplois de faible qualité au cours
des années 90, la croissance de l'emploi dans les groupes
d'industries et de professions qui ont tendance à payer
des salaires élevés a dépassé la croissance au sein des
groupes associés à de faibles salaires, dans une propor-
tion de deux pour un (Ilg, 1998).

Tableau 4
Croissance au cours des années 90

	Canada			E.-U.
	1989	1997	1989	1997
Emploi total ('000)	13 086	13 941	117 342	129 559
Travail indépendant ('000)	1 809	2 488	13 862	15 025
% de l'emploi total	14	18	12	12
Employés à temps partiel ('000)	2 286	2 690	17 327	19 816
% de l'emploi total	18	19	15	15
Employés à temps plein ('000)	8 991	8 763	86 153	94 718
% de l'emploi total	69	63	73	73

Contribution à la croissance
au cours des années 90

	Canada	E.-U.
augmentation en %		

Croissance de l'emploi total

Part de la croissance totale de :

Travail indépendant	79,4	9,5
Temps partiel	47,8	6,2
Temps plein	31,8	3,3
Employés	20,6	90,5
Temps partiel	47,3	20,4
Temps plein	-26,7	70,1

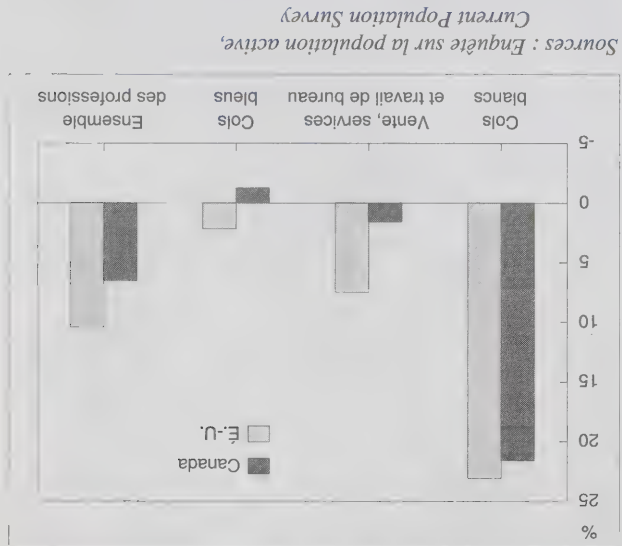
Sources : Enquête sur la population active, Current Population
Survey

Nota : La définition du travail indépendant est basée sur la
définition canadienne, incluant les entreprises non
constituées en société et constituées en société et les
travailleurs familiaux non rémunérés. La définition du
temps partiel et la définition du temps plein sont basées
sur la définition américaine de moins de 35 heures par
semaine et de 35 heures ou plus par semaine,
respectivement.

tré un recul dans le nombre de cols bleus (-1 %), principalement imputable aux pertes d'emplois dans les professions de transformation et de la construction.

Graphique 23

Croissance de l'emploi de 1989 à 1997 pour différents groupes de professions



Résumé: nature et qualité de la croissance de l'emploi

Depuis la récession du début des années 90, le rythme de la croissance de l'emploi a été plus fort au sud de la frontière. Entre 1989 et 1997, l'emploi a augmenté de 10,4 % aux États-Unis comparativement à 6,5 % au Canada. Cette grande différence soulève une question intéressante : les plus forts gains américains se sont-ils faits au dépend de la qualité des emplois, soit avec une croissance concentrée principalement dans de moins bons emplois procurant des salaires plus faibles et moins d'heures de travail? Bien qu'une analyse complète de cette question requiert de l'information détaillée sur les changements dans la répartition des gains et va au-delà de l'étendue de la présente publication, quelques observations pertinentes peuvent être faites. D'abord, le type d'emploi créé a été très différent dans les deux pays.

■ Au Canada, le travail indépendant a été le moteur de la croissance, comptant pour 80 % de l'augmentation de l'emploi global. Aux États-Unis, le travail indépendant comptait pour 10 % de la création nette de l'emploi entre 1989 et 1997. Les raisons de cette grande

Tendances de l'emploi selon la profession

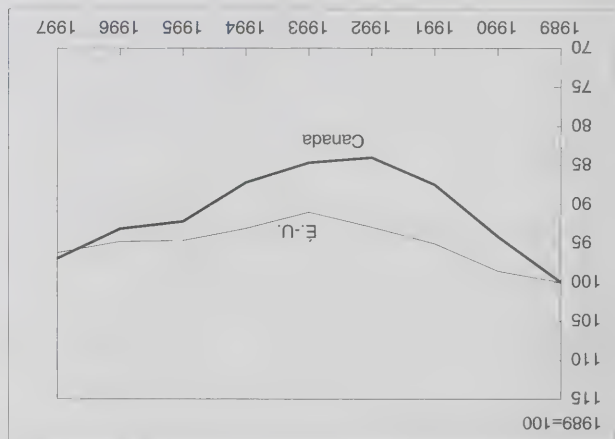
Un bref examen des changements survenus dans l'emploi au Canada et aux États-Unis au sein de divers groupes professionnels nous donne une perspective intéressante pour nos comparaisons des tendances du marché du travail dans les deux pays.

■ Les professions très spécialisées ont progressé rapidement dans les deux pays dans les années 90. Au Canada, entre 1989 et 1997, le nombre de personnes occupant un emploi de col blanc (gestionnaire, professionnel et technique) a augmenté de 22 %, ce qui se rapproche de la croissance de 24 % affichée dans le même groupe professionnel aux États-Unis durant la même période.

■ Au Canada, entre 1989 et 1997, la croissance dans les professions liées à la vente, aux services et au travail de bureau a été inférieure à celle des États-Unis : 2 % par rapport à 8 %.

■ Le nombre d'Américains occupant un emploi de col bleu (professions du secteur primaire, construction, transformation, transport et maintenance) s'est accru de 2 % entre 1989 et 1997. Au Canada, on a enregistré

Sources : Enquête sur la population active, Current Population Survey



Graphique 22
Indice de l'emploi dans la fabrication

■ Dans l'industrie canadienne de la fabrication, l'emploi a chuté beaucoup plus radicalement au début des années 90 qu'il ne l'a fait aux États-Unis.

■ Au Canada, depuis 1993 (et particulièrement en 1994 et 1997) les gains d'emplois dans la fabrication ont été assez importants pour que l'on «rattrape» les Américains.

■ Au Canada, la branche des services socio-culturels, commerciaux et personnels est la plus importante du secteur des services, puisqu'elle comptait 38 % de l'emploi total en 1997. Aux États-Unis, 36 % de tous les emplois se retrouvaient dans cette branche.

■ On a enregistré une différence très nette en ce qui concerne les tendances de l'emploi dans l'administration publique³ entre les deux pays. Au Canada, des réductions massives dans les emplois de l'administration publique ont entraîné une baisse de 10 % des effectifs entre 1989 et 1997. Par contraste, aux États-Unis, on a affiché une croissance modérée des emplois de 3 % dans cette branche au cours de la même période.

■ Malgré les réductions récentes, le rôle de l'administration publique est toujours plus important au Canada qu'aux États-Unis. En 1997, l'administration publique au Canada comptait 6 % de l'ensemble des emplois (une légère diminution par rapport au chiffre de 7 % en 1989). Aux États-Unis, sur 100 emplois, 4 se retrouvaient dans cette branche en 1997.

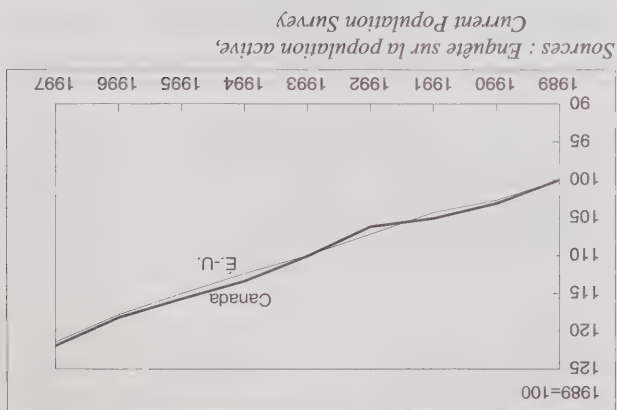
■ Dans les branches du secteur des biens, on a aussi noté d'importantes différences dans les tendances de la croissance de l'emploi entre le Canada et les États-Unis.

■ En 1997, l'emploi dans la branche de la construction au Canada était inférieur à ce qu'il était en 1989 (-8 %), tandis qu'aux États-Unis, il y avait davantage de personnes au travail dans la construction durant la même période (+8 %).

■ De plus, la branche de la construction américaine est relativement plus importante que celle du Canada, représentant 6 % de tous les emplois aux États-Unis contre 5 % au Canada.

3 L'administration publique comprend les travailleurs des administrations fédérale, provinciales/des États et municipales.

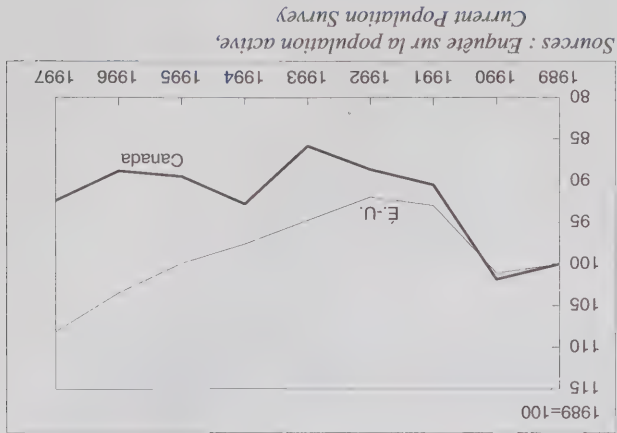
Graphique 19
Indice de l'emploi dans les services socio-culturels, commerciaux et personnels



Graphique 20
Indice de l'emploi dans l'administration publique



Graphique 21
Indice de l'emploi dans la construction



Croissance du secteur des services

Les marchés du travail au Canada et aux États-Unis se sont caractérisés, dans l'histoire récente, par une croissance démesurée du secteur de la production des services par rapport au secteur de la production des biens. En conséquence, les secteurs des services de chaque pays se sont approprié une portion de plus en plus grande de l'emploi total.

■ Déjà en 1976, dans les deux pays, la majorité des emplois se retrouvaient dans le secteur des services. Aux États-Unis, les branches productrices de services comptaient 67 % de tous les emplois, tandis qu'au Canada, cette proportion se situait juste un peu au-dessous, à 66 %.

■ La croissance de la part du secteur des services dans l'emploi total s'est accélérée dans les deux pays durant les périodes de récession, alors que les pertes d'emplois se concentraient dans le secteur de la production de biens.

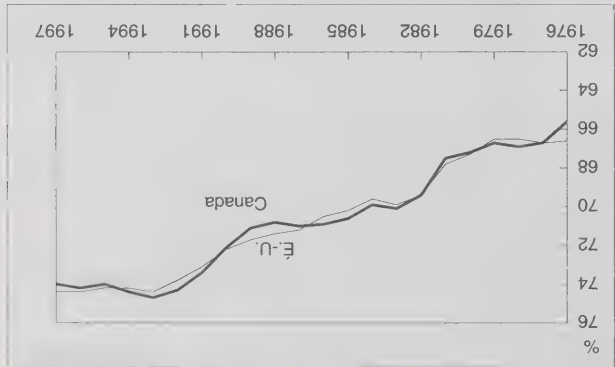
■ Malgré la similitude générale dans l'importance croissante des secteurs des services au Canada et aux États-Unis, on a pu enregistrer des différences notables dans les tendances relatives à l'emploi dans les branches d'activité relevant des secteurs des biens et des services.

■ Depuis la récession du début des années 90, l'emploi dans le commerce de gros et de détail s'est mieux rétabli aux États-Unis qu'au Canada. En conséquence, en 1997, l'emploi dans l'industrie du commerce de gros et de détail aux États-Unis avait progressé de 11 % par rapport à ce qu'il était en 1989, avant la récession. Au Canada, l'emploi dans cette industrie était seulement de 4 % plus élevé en 1997.

■ Aux États-Unis, en 1997, un emploi sur cinq était dans le commerce de gros et de détail, tandis qu'au Canada, cette proportion était légèrement inférieure avec 17 % de l'emploi total.

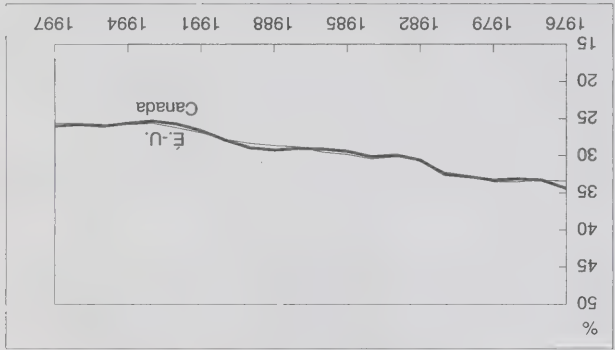
■ Depuis 1989, la croissance dans la branche des services socio-culturels, commerciaux et personnels a été essentiellement la même au Canada et aux États-Unis, soit d'un peu plus de 20 %.

Graphique 16
Part du secteur des services dans l'emploi total



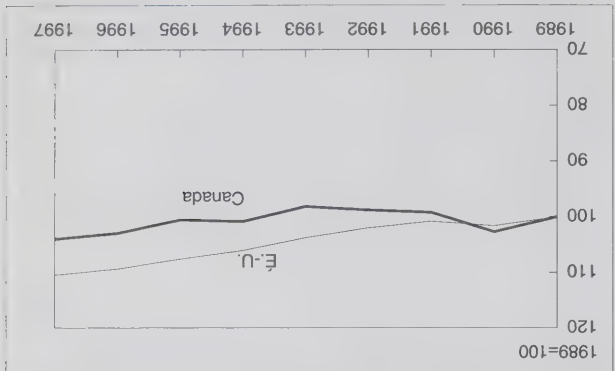
Sources : Enquête sur la population active, Current Population Survey

Graphique 17
Part du secteur des biens dans l'emploi total



Sources : Enquête sur la population active, Current Population Survey

Graphique 18
Indice de l'emploi dans le commerce de gros et de détail



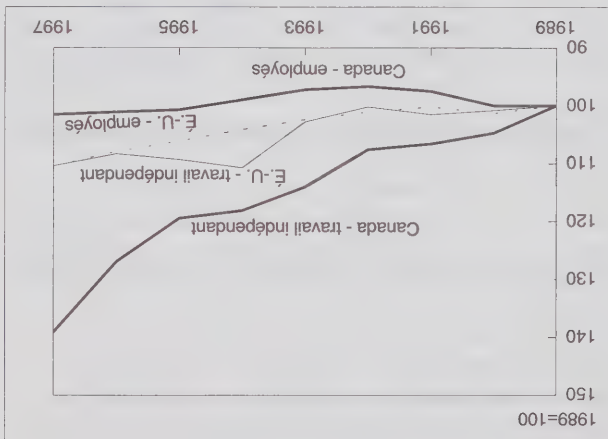
Sources : Enquête sur la population active, Current Population Survey

Travail autonome dans les années 90

La croissance de l'emploi par catégorie de travailleurs s'est démarquée sérieusement au Canada et aux États-Unis au cours des années 90.

Graphique 15

Indice de croissance par catégorie de travailleurs



Sources : Enquête sur la population active, Current Population Survey

- Au Canada, les travailleurs autonomes (ayant une entreprise constituée en société ou non) ont augmenté de 39 % comparativement aux employés rémunérés qui n'ont augmenté que de 1,6 %.
- Aux États-Unis, le nombre de travailleurs autonomes (ayant une entreprise constituée en société ou non) et le nombre d'employés ont augmenté sensiblement au même rythme – 10 % entre 1989 et 1997.
- La différence dans l'importance relative du travail autonome dans les deux marchés du travail est frappante lorsque l'on considère que les travailleurs autonomes ont représenté presque 80 % de la croissance totale des emplois au Canada entre 1989 et 1997, et seulement 10 % de la croissance totale aux États-Unis.

Tableau 3
Le rôle du travail indépendant dans la croissance de l'emploi au cours des années 90

1989 à 1997	Canada	E.-U.
augmentation en %		

Croissance de l'emploi total 6,5 10,4

Contribution du travail indépendant à la croissance globale de l'emploi 79,4 11,5

Entreprise non constituée en société 50,9 4,1

Entreprise constituée en société 28,7 7,3

Sources : Enquête sur la population active, Current Population Survey

Tableau 2
Tendance dans la répartition de la moyenne des heures réelles de travail par semaine

Canada			É.-U.		
1976	1997	Variation en points	1976	1997	Variation en points
29,2	30,3	1,1	25,0	24,8	-0,3
47,2	40,8	-6,4	48,9	43,4	-5,5
23,6	28,9	5,3	26,1	31,9	5,8
%			%		
1-34			1-34		
35-40			35-40		
41+			41+		

Travail autonome

Une autre tendance ayant sérieusement influencé le marché du travail canadien dans les années récentes est la progression du travail autonome par rapport à celle du nombre d'employés rémunérés, dans le secteur privé ou public. Le travail autonome joue un rôle beaucoup moins important sur le marché du travail américain – un rôle qui a très peu évolué au cours des deux dernières décennies.

Mesure du travail autonome et tendances à plus long terme

Au Canada, les données publiées concernant les travailleurs autonomes incluent à la fois les propriétaires actifs dont l'entreprise est constituée en société et ceux dont l'entreprise n'est pas constituée en société. Aux États-Unis, les estimations officielles en ce qui concerne le travail autonome se réfèrent uniquement aux propriétaires dont l'entreprise n'est pas constituée en société, ceux ayant une entreprise constituée en société étant inclus

dans les estimations relatives aux travailleurs rémunérés. La distinction entre les propriétaires ayant une entreprise constituée en société et les employés n'est pas disponible avec la *Current Population Survey* (CPS) aux États-Unis avant 1989. Par conséquent, la comparaison entre les tendances relatives à la «totalité» du travail autonome doit être restreinte aux 9 dernières années et les comparaisons à long terme ne peuvent être faites qu'en fonction des travailleurs autonomes ayant une entreprise non constituée en société.

■ Ce groupe représentait seulement 8,1 % des emplois aux États-Unis en 1997, ce qui diffère très peu du chiffre de 8,4 % affiché en 1976. À l'opposé, le nombre de travailleurs autonomes ayant une entreprise non constituée en société a presque doublé au Canada depuis les vingt dernières années, la croissance étant principalement survenue au cours des années 90. Leur part de l'emploi total est passée de 8,3 % à 11,4 %.

Graphique 14
Part des travailleurs indépendants ayant une entreprise non constituée en société dans l'emploi total



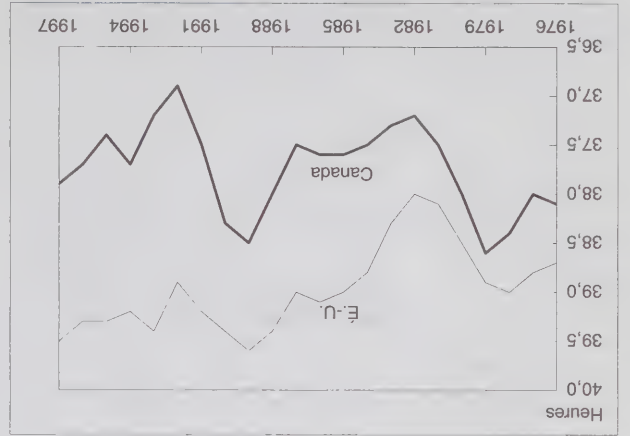
- Au cours des deux dernières décennies, la croissance dans le travail à temps partiel n'a pas joué un rôle aussi prononcé dans le marché du travail américain. Augmentant durant les récessions, elle avait néanmoins moins tendance à reculer durant les expansions. En 1976, le taux était en fait un peu plus élevé qu'au Canada, se situant à 16,7 %. En 1997, il avait atteint 17,9 %, soit 6,4 points de pourcentage de moins que le taux canadien.
- Durant les années 90 seulement, les travailleurs à temps partiel (selon la définition américaine de moins de 35 heures) ont représenté presque 80 % de la croissance globale de l'emploi au Canada, comparativement à seulement 27 % aux États-Unis.

Tableau 1
Le rôle du temps partiel dans la croissance de l'emploi au cours des années 90

1989 à 1997		Canada	E.-U.
augmentation en %			
Croissance de l'emploi total			
Contribution du temps partiel à la croissance globale de l'emploi	26,6	78,7	...
Définition américaine	56,2		
Définition canadienne	...		

Sources : Enquête sur la population active, Current Population Survey

Graphique 13
Moyenne d'heures réelles par semaine pour les personnes au travail



Sources : Enquête sur la population active, Current Population Survey

- ### Heures de travail
- Il n'est pas étonnant, étant donné que les horaires de travail à temps partiel deviennent de plus en plus monnaie courante au Canada par rapport aux États-Unis, que l'horaire de travail réel moyen soit inférieur à celui des États-Unis. L'écart s'est creusé dans les années 80, et il s'est encore élargi après la récession du début des années 1990.
- En 1976, l'horaire de travail moyen aux États-Unis était de 38,7 heures par semaine et de 38,1 heures au Canada.
 - En 1997, l'horaire moyen a atteint les 39,5 heures aux États-Unis, tandis qu'il chutait à 37,9 heures au Canada.
 - À l'origine de ces tendances, on retrouve les différences dans la répartition des heures de travail dans les deux pays.

Répartition des heures de travail

Au Canada, on a accordé passablement d'attention, ces dernières années, aux mouvements dans la répartition des heures de travail qui se sont éloignés des semaines de travail normales de 35 à 40 heures, pour s'approcher d'horaires soit plus courts (moins de 35 heures), soit plus longs (plus de 40 heures). Les discussions ont porté surtout sur la possibilité de redistribuer les heures de façon plus équitable afin de réduire le chômage (voir, par exemple, Drolet et Morrissette, 1997 et Galarnreau 1997).

Afin de pouvoir établir la comparaison entre les tendances dans la répartition des heures avec les États-Unis, l'analyse se limite aux heures réellement travaillées à l'emploi principal². Au Canada, depuis les vingt dernières années, on a enregistré un mouvement qui s'éloigne de l'horaire normal vers une semaine de travail soit plus courte, soit plus longue, quoique le mouvement se dessine plutôt en faveur de l'horaire plus long. Aux États-Unis, le mouvement s'est dessiné entièrement en faveur de l'horaire plus long. En 1997, près de un tiers des travailleurs américains ont eu un horaire de travail plus long que la normale.

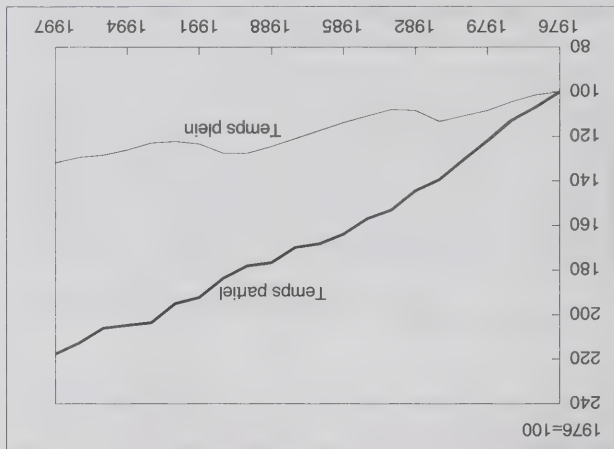
2 Des études antérieures canadiennes concernant la polarisation des horaires se sont fondées sur les heures habituellement travaillées par semaine afin de tenir compte des effets différentiels des congés, etc. Toutefois, étant donné que les données relatives aux heures habituelles n'étaient pas recueillies de manière uniforme aux États-Unis au cours des vingt dernières années, et que ces données ont été en outre touchées par le remaniement du questionnaire au Canada, en 1997, l'analyse effectuée ici se limite aux heures de travail réelles).

été encore plus important qu'il ne l'est en réalité. Toutefois, étant donné que nos structures par âge se sont rapprochées avec le temps, l'incidence n'est pas aussi remarquable qu'elle pouvait l'être dans les années 70 et 80, et elle a pratiquement disparu dans les années 90.

Emploi à plein temps et à temps partiel

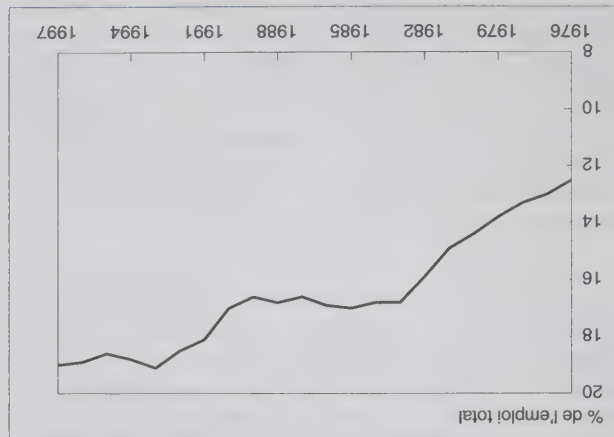
Au Canada, le travail à temps partiel est défini par un nombre d'heures habituelles de travail de moins de 30 par

Graphique 10
Indice de croissance de l'emploi à temps partiel et à temps plein, Canada



Sources : Enquête sur la population active

Graphique 11
Emploi dans le travail à temps partiel, Canada



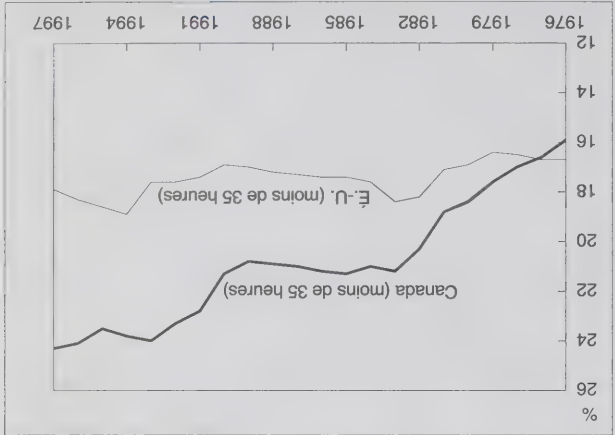
Sources : Enquête sur la population active

Comparaison des tendances dans le travail à temps partiel à partir de la définition américaine

semaine à l'emploi principal ou au seul emploi (ou entre-prise). Selon cette définition, le marché du travail canadien se caractérise par un mouvement grandissant en faveur du travail à temps partiel. La part du travail à temps partiel dans l'emploi total s'est fortement accrue au cours des récessions du début des années 80 et 90, et a à peine diminué durant les périodes de reprise ayant succédé aux récessions. En 1997, 19 % de tous les travailleurs avaient un horaire à temps partiel, en comparaison à 12,5 % en 1976.

Aux États-Unis, la définition du travail à temps partiel est quelque peu différente de celle du Canada : les travailleurs à temps partiel sont ceux qui ont un horaire de travail de moins de 35 heures par semaine dans tous les emplois et/ou entreprises. Afin de pouvoir comparer les tendances entre les deux pays, les données canadiennes ont dû être ajustées en fonction des concepts américains. Si on utilise la définition américaine selon laquelle le travail à temps partiel correspond à moins de 35 heures dans tous les emplois, on élève ainsi le taux du travail à temps partiel de plusieurs points de pourcentage, mais la tendance à la hausse globale demeure la même. En 1976, seulement 15,9 % des travailleurs avaient un horaire à temps partiel de moins de 35 heures dans tous les emplois. En 1997, le taux était de 24,3 %.

Graphique 12
Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total



Sources : Enquête sur la population active, Current Population Survey

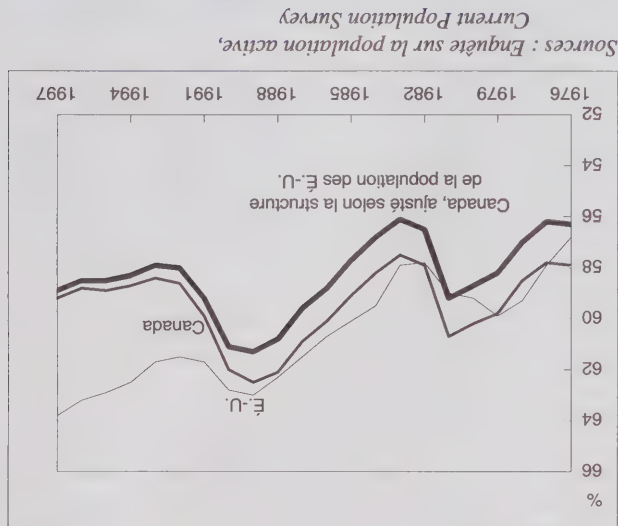
■ Des tendances divergentes au niveau du taux d'emploi ont eu une incidence sur tous les principaux groupes d'âge-sexe, et en particulier chez les hommes âgés de 15 à 24 ans et les hommes et les femmes de 55 à 64 ans.

Quelle part de l'écart entre les taux d'emploi s'explique par les différences dans la structure démographique ?

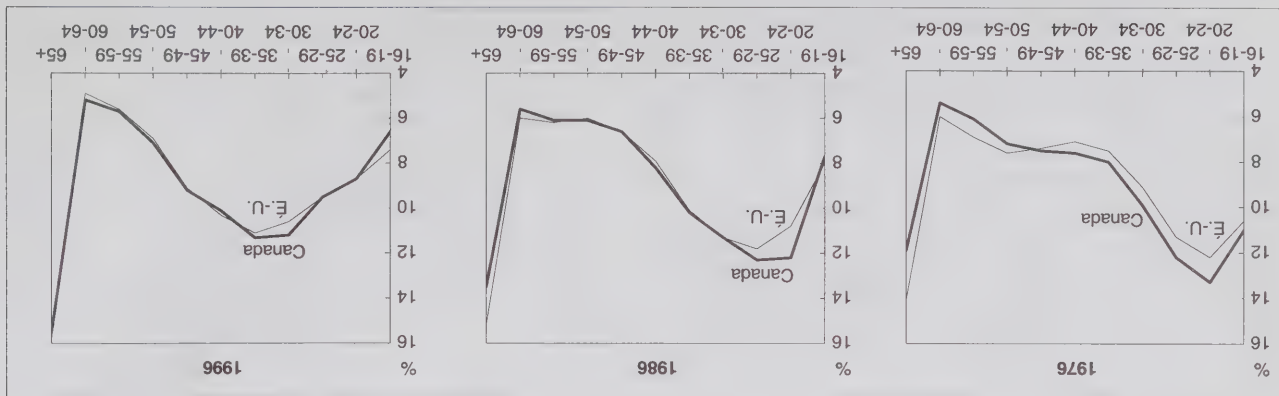
Les taux d'emploi selon l'âge et la structure par âge de la population peuvent avoir une incidence sur les différences entre le taux d'emploi global des États-Unis et celui du Canada, tout comme le fait que le Canada inclut les personnes âgées de 15 ans dans la population en âge de travailler alors que les États-Unis les excluent.

Les différences dans les proportions de la population dans chaque groupe d'âge sont importantes parce que la probabilité de participer au marché du travail et de réussir à trouver un emploi varie en fonction de l'âge. Comme le montre le graphique 8, la population canadienne était plus jeune que la population américaine dans les années 70, mais la différence s'est estompée avec le temps. Par conséquent, toute incidence sur la comparabilité des taux d'emploi global peut s'exprimer par la somme des taux d'emploi pondérés selon les groupes d'âge, les poids étant égaux à la proportion de la population en âge de travailler dans chaque catégorie d'âge. Pour calculer ce qu'aurait été le taux d'emploi canadien pour une année en particulier, si le Canada avait eu la même structure de la population que les États-Unis, il suffit de pondérer les taux d'emploi canadiens pour chaque groupe d'âge de cinq ans en fonction de la répartition de la population américaine.

Graphique 9
Taux d'emploi

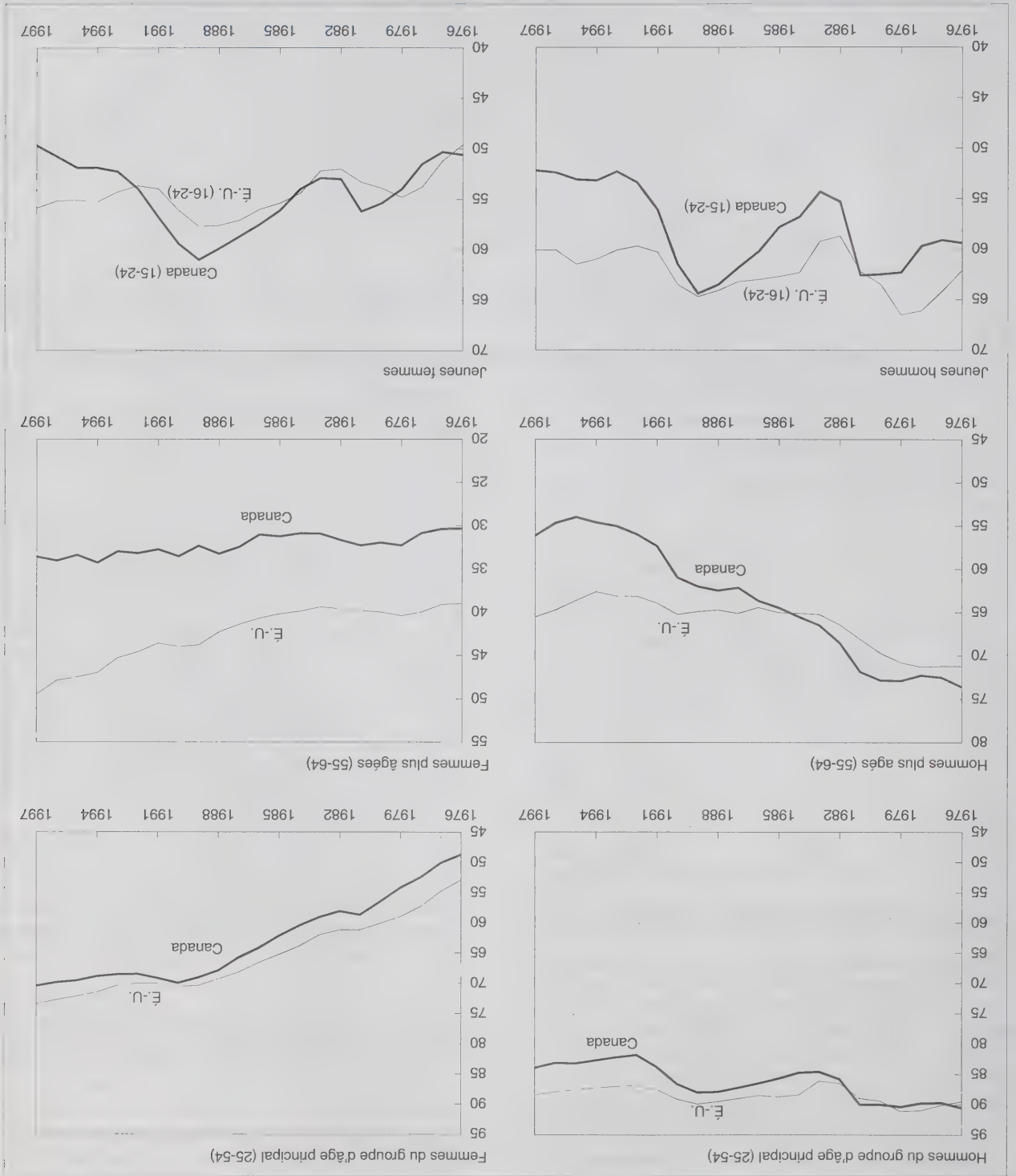


Graphique 8
Répartition de la population en âge de travailler (16 ans et plus) au Canada et aux États-Unis



Sources : Enquête sur la population active, Current Population Survey

Graphique 7
Taux d'emploi par âge et par sexe

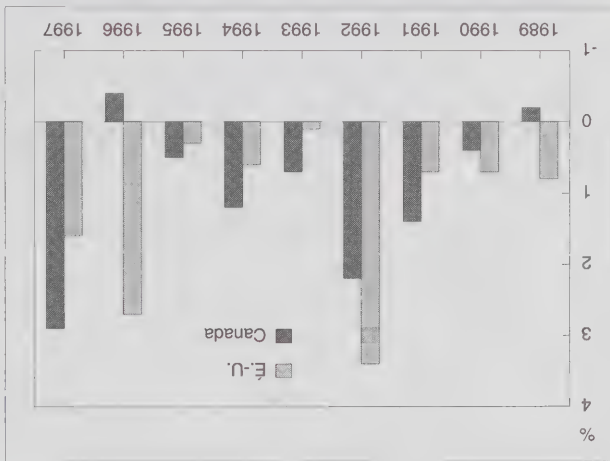


Sources : Enquête sur la population active, Current Population Survey

Productivité

Dans les deux pays, la croissance de la production (telle qu'elle est mesurée par le PIB) a dépassé la croissance des heures de travail durant les années 90, ce qui a entraîné une augmentation de la productivité de la main-d'œuvre. Entre 1993 et 1995, la productivité de la main-d'œuvre a progressé plus rapidement au Canada qu'aux États-Unis. Une forte croissance de la production aux États-Unis en 1996 explique que leur productivité ait alors dépassé celle du Canada, mais le Canada a repris les devants en 1997.

Graphique 4
Variation annuelle de la productivité du travail, en pourcentage



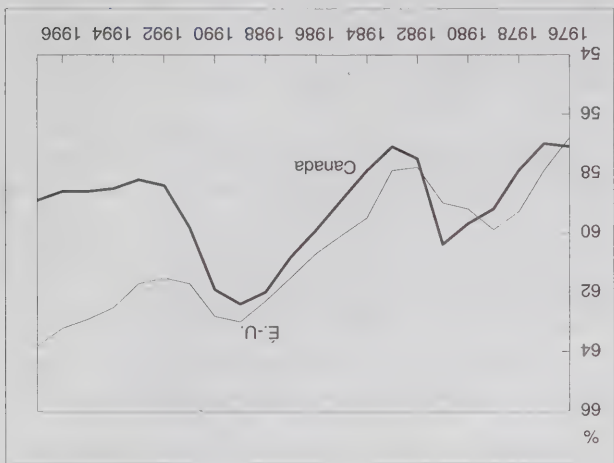
Sources : Mesures globales de productivité, Statistique Canada, Bureau of Labor Statistics, États-Unis

Tendances relatives à la population et au taux d'emploi

Alors que la croissance de la production et des emplois a été plus lente au Canada dans les années 90, la population en âge de travailler s'est accrue plus rapidement qu'aux États-Unis. Entre 1989 et 1997, la population en âge de travailler a crû de 13 % au Canada, alors qu'elle augmentait seulement de 9 % aux États-Unis. La combinaison de ces facteurs a entraîné l'émergence d'un écart marqué entre les taux d'emploi américain et canadien (portion de la population en âge de travailler occupant un emploi ou ayant une entreprise).

Le taux d'emploi était le même dans les deux pays au début des années 80. En raison d'une récession plus grave et d'une reprise un peu plus lente, le taux d'emploi au Canada tirait un peu de l'arrière par rapport au taux américain vers le milieu des années 80, mais la croissance plus forte de l'emploi au Canada et une croissance de la population similaire dans les deux

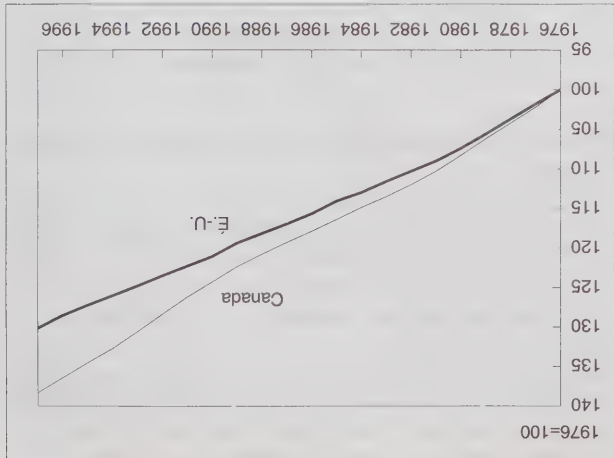
Graphique 6
Taux d'emploi



Sources : Enquête sur la population active, Current Population Survey

pays ont contribué à combler l'écart à la fin de la décennie. La similitude a pris fin au début des années 1990. Le taux d'emploi américain a fléchi légèrement (-1,5 point de pourcentage), pour rebondir ensuite rapidement et atteindre un nouveau sommet de 63,8 % en 1997. Par contre, le taux a chuté beaucoup plus abruptement au Canada (-4,2 points), et a ensuite repris une légère remontée de seulement 0,7 point pour atteindre 58,9 % en 1997.

Graphique 5
Croissance de la population en âge de travailler



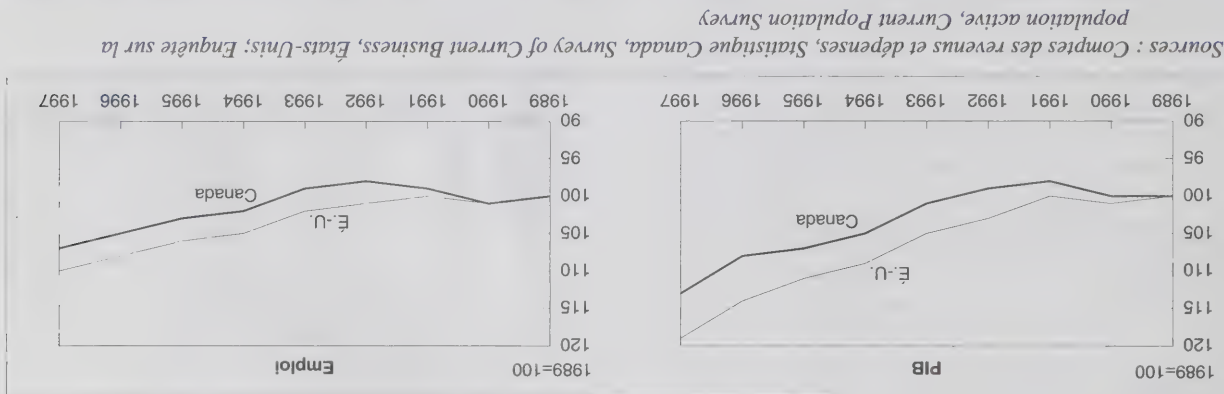
Sources : Enquête sur la population active, Current Population Survey

Tendances récentes de l'emploi des deux côtés de la frontière

La récession du début des années 90 a été plus profonde et plus longue au Canada qu'aux États-Unis. La production a chuté plus abruptement au Canada et a pris plus de temps à retrouver son taux de croissance d'avant la récession, tout comme les pertes d'emploi ont été plus marquées et se sont éternisées davantage que chez notre voisin du Sud. Depuis la récente récession, la progression annuelle de l'emploi aux États-Unis a été proportionnellement plus forte qu'au Canada, tandis que la population croissait plus lentement. En conséquence,

- Pendant quatre années sur cinq durant la période qui s'étend de 1993 à 1997, la croissance annuelle de l'emploi au Canada a traîné derrière celle des États-Unis. En 1997, il y avait 9,1 % plus d'emplois qu'en 1990 aux États-Unis; au Canada, il n'y en avait que 5,9 % de plus.
- La situation a été très différente durant la reprise qui a suivi la récession des années 1980. La croissance des emplois au Canada a dépassé celle des États-Unis chaque année entre 1985 et 1989.

Graphique 2
Indice de croissance du PIB et de l'emploi



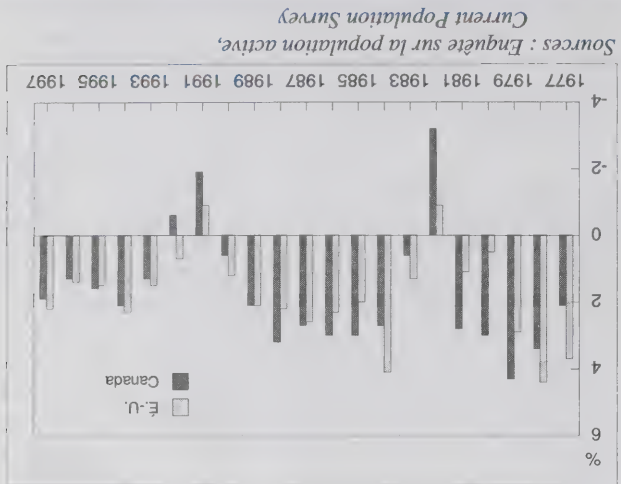
les taux d'emploi dans les deux pays ont passablement divergé au cours des années 90.

Croissance de la production et de l'emploi

- Entre 1989 et 1997, le PIB s'est accru de 19 % aux États-Unis, alors qu'il s'accroissait de 13 % au Canada.
- Au Canada, après avoir légèrement fléchi en 1990, le PIB a chuté de 2 % en 1991. Aux États-Unis, le PIB a augmenté légèrement en 1990 et a diminué d'un peu moins de 1 % en 1991.
- Durant l'expansion, la croissance de la production américaine a devancé celle du Canada chaque année, sauf en 1994 et 1997.

- L'emploi a reculé au Canada en 1991 et en 1992, tandis que l'emploi aux États-Unis, on créait des emplois en 1992. En 1993, aux États-Unis, l'emploi avait retrouvé son niveau d'avant la récession alors qu'au Canada, il a fallu attendre jusqu'en 1994.

Graphique 3
Variation annuelle de l'emploi, en pourcentage



Contenu	
■	Tendances récentes de l'emploi des deux côtés de la frontière
■	Population active et chômage
■	Les marchés du travail canadien et américain : une perspective régionale
■	L'écart entre les taux de chômage – les petites différences de mesure ont leur importance
■	Définitions, sources des données et méthodologie d'enquête
■	Annexe

explication de ce type ne sera offerte ici. Le présent numéro du *Point sur la population active* s'attarde, toutefois, sur la question de la mesure, ne serait-ce que démontrer que la différence entre les taux de chômage est un reflet des deux économies et non pas seulement le résultat des méthodes de mesure. Une section particulière est par conséquent consacrée à l'estimation de l'incidence nette des différences de mesure sur l'écart entre les taux de chômage dans le temps.

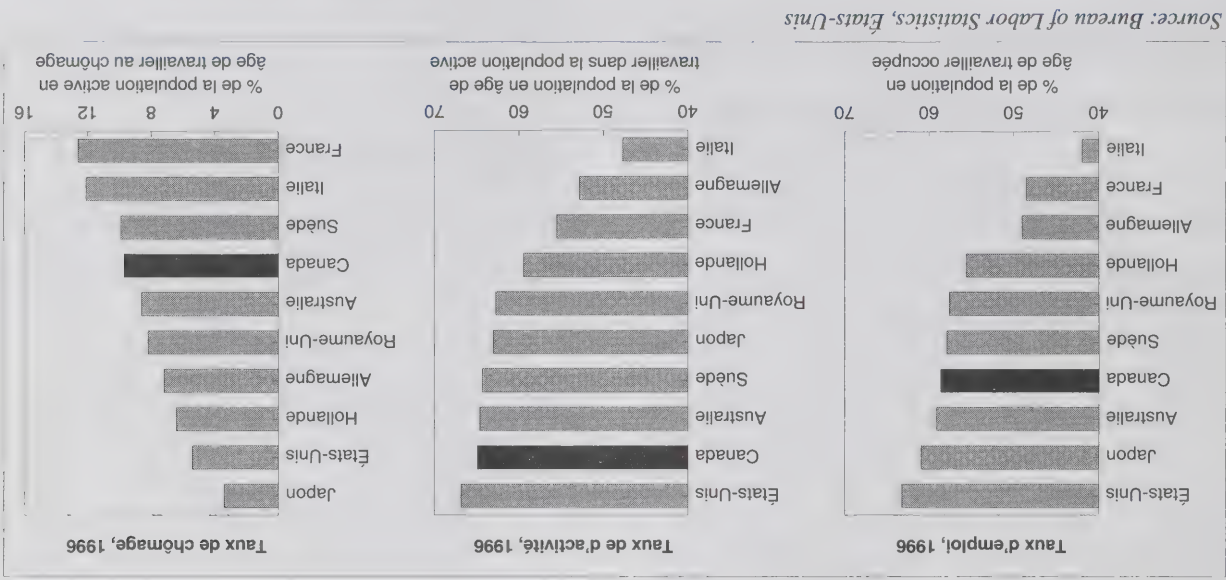
Comparaison entre les marchés du travail du Canada et des États-Unis

Introduction

Se comparer aux autres est quelque chose qui existe depuis longtemps. Bien des normes de mesure statistique à l'échelle internationale ont été mises en place spécialement pour faciliter de telles évaluations. Un élément important de toute comparaison entre nations est l'évaluation des conditions du marché du travail. Il arrive souvent que les pays soient classés en fonction de leur performance en ce qui concerne des indicateurs clés tels que les taux d'emploi, les taux d'activité et les taux de chômage.

travail au Canada et aux États-Unis au cours des deux dernières décennies. La publication se divise en trois grandes sections qui présentent les tendances de l'emploi, les tendances de l'activité et des taux de chômage et une perspective régionale. Pour la plus grande partie de l'analyse, les différences mineures dans les définitions des données sont ignorées et les comparaisons sont effectuées à partir de données publiées. L'objectif est de fournir une source de référence utile aux personnes qui s'intéressent aux faits survenus de part et d'autre de la frontière.

Graphique 1
 En comparaison avec la plupart des autres grandes économies, le taux d'activité et le taux d'emploi sont élevés au Canada, mais le taux de chômage l'est aussi



Source: Bureau of Labor Statistics, États-Unis

Au Canada, c'est devenu une tradition que de comparer notre performance à celle de notre voisin le plus immédiat, les États-Unis, et cette pratique a gagné en popularité ces dernières années avec l'apparition de différences importantes dans les conditions du marché du travail. Dans le présent numéro du *Point sur la population active*, nous comparons les tendances du marché du

Il est probable qu'aucune autre statistique comparative des marchés du travail n'ait attiré autant l'attention ni fait l'objet d'autant d'analyses que l'émergence et la croissance de l'écart entre le taux de chômage du Canada et celui des États-Unis depuis vingt ans. Puisque des volumes ont été consacrés aux possibles explications d'ordre économique et institutionnel de cet écart, aucune autre

- Alors que la croissance de la production et des emplois a été plus lente au Canada dans les années 90, la population en âge de travailler s'est accrue plus rapidement au Canada qu'aux États-Unis. La combinaison de ces facteurs a entraîné l'émergence d'un écart marqué entre les taux d'emploi américain et canadien (proportion de la population en âge de travailler occupant un emploi ou ayant une entreprise).
 - Le taux d'emploi américain a fléchi légèrement au début des années 90 pour rebondir ensuite et atteindre un nouveau sommet de 63,8 % en 1997. Par contre, le taux a chuté beaucoup plus abruptement au Canada et a ensuite entrepris une légère remontée de seulement 0,7 point de pourcentage pour atteindre 58,9 % en 1997. Même si les hommes et les femmes de tous âges ont été affectés, les hommes canadiens de 15 à 24 ans et les femmes de 55 à 64 ans sont ceux qui ont le plus contribué à creuser l'écart entre les deux pays.
 - Entre 1989 et 1997, l'emploi a augmenté de 10,4 % aux États-Unis, comparativement à 6,5 % au Canada. Alors que la majeure partie de la croissance de l'emploi aux États-Unis s'est manifestée chez les employés rémunérés à temps plein, le travail indépendant a été le moteur de la croissance au Canada, comptant pour 80 % de l'augmentation de l'emploi global. Les gains dans l'emploi rémunéré proviennent exclusivement de l'augmentation nette de l'emploi à temps partiel. En fait, le nombre d'employés à temps plein a régressé au cours des années 90.
 - Avant 1981, le taux de chômage au Canada était, en moyenne, sensiblement le même que le taux américain. Un écart soutenu a commencé à se creuser au début des années 80, et le taux canadien a été, en moyenne, de deux points plus élevé que le taux américain au cours de la décennie. Dans les années 90, l'écart s'est creusé encore davantage pour atteindre près de quatre points. En dépit des nombreuses hypothèses avancées concernant l'écart entre les taux de chômage, une explication définitive reste encore à trouver.
- Lorsque le taux de chômage canadien est modifié de manière à mieux refléter les définitions et les concepts américains, l'écart entre les taux est réduit en moyenne de 0,3 point de pourcentage dans les années 80 et de 0,7 point dans les années 90. Cela semble suggérer que même si les différences de mesure jouent un rôle, d'autres facteurs expliquent la majeure partie de l'écart et le fait qu'il se soit creusé au cours des deux dernières décennies.
- Les régions affichant un taux de chômage chroniquement élevé au Canada ont peu d'effet sur l'écart entre les taux de chômage canadien et américain car elles ne représentent qu'une faible proportion de la population active nationale. Si le taux de chômage moyen des quatre provinces de l'Atlantique avait été équivalent au taux moyen des autres provinces, le taux de chômage national aurait diminué de 0,5 point de pourcentage en 1997, soit de 9,3 % à 8,8 %.
- Les régions affichant un taux de chômage provincial variant de 6,0 % à 18,8 %.
- L'écart entre les taux de chômage provinciaux s'est accru au cours des deux dernières décennies, alors que les États américains ont vu leurs taux converger. En 1997, les taux de chômage des différents États variaient de 2,5 % à 7,9 %, un écart de 5,4 points de pourcentage. Au Canada, l'écart entre les taux de chômage était de 12,8 points de pourcentage, les taux provinciaux variant de 6,0 % à 18,8 %.

Cette publication a été préparée sous la direction de :

Mike Sheridan, Directeur général, Direction des enquêtes des ménages et du travail (613) 951-9480
Deborah Sunter, Directrice adjointe, Programme de l'Enquête sur la population active, Division des enquêtes-ménages (613) 951-4740

Jean-Marc Lèvesque, Analyse (613) 951-2301

Ross McOrmond, Traitement des données (613) 951-4734

Royal Généreux, Traitement (613) 951-4725

Jeanine Usalca, Coordonnatrice de la publication (613) 951-4720

avec l'aide du personnel du programme de l'Enquête sur la population active.

L'éditrice a été réalisée par Diane Joannisse avec l'aide de Ann Trépanier, de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages.

Pour des renseignements concernant le contenu et l'analyse, veuillez communiquer avec l'une des personnes suivantes :

Jean-Marc Lèvesque

Téléphone : (613) 951-2301

Télécopieur : (613) 951-2869

Courrier électronique : levejca@statcan.ca

Dan Charette

Téléphone : (604) 666-4842

Télécopieur : (604) 666-6966

Courrier électronique : chardan@statcan.ca

Deborah Sunter

Téléphone : (613) 951-4740

Télécopieur : (613) 951-2869

Courrier électronique : suntdeb@statcan.ca

Souignons également la participation de Janice Yates, Programme de l'Enquête sur la population active, à la rédaction de la présente publication.

Le signe suivant est utilisé dans cette publication :

... n'ayant pas lieu de figurer.



Statistique Canada
Programme de l'Enquête sur la population active

Le point sur la population active

Comparaison entre les marchés du travail du
Canada et des États-Unis
Automne 1998 Vol. 2, n° 4

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada
© Ministère de l'Industrie, 1998

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de transmettre le contenu de la
présente publication, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit,
enregistré sur support magnétique, reproduction électronique, mécanique,
photographique, ou autre, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement, sans
l'autorisation écrite préalable des Services de concession des droits de licence, Division
du marketing, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

Novembre 1998

N° 71-005-XPB au catalogue
Périodicité : trimestrielle

ISSN 1206-6400

Ottawa

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre
Statistique Canada et la population, les entreprises, les administrations canadiennes et les
autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de
produire des statistiques précises et actuelles.

Des données sous plusieurs formes

Statistique Canada diffuse les données sous formes diverses. Outre les publications, des totalisations habituelles et spéciales sont offertes. Les données sont disponibles sur Internet, disque compact, disquette, imprimé d'ordinateur, microfiche et microfilm, et bande magnétique. Des cartes et d'autres documents de référence géographiques sont disponibles pour certaines sortes de données. L'accès direct à des données agrégées est possible par le truchement de CANSIM, la base de données ordiolingue et le système d'extraction de Statistique Canada.

Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet de la présente publication ou au sujet de statistiques ou de services connexes doit être adressée à : Nathalie Caron, Enquête sur la population active, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (téléphone : (613) 951-4168) ou à l'un des centres de consultation régionaux de Statistique Canada :

Halifax	(902) 426-5331	Regina	(306) 780-5405
Montréal	(514) 283-5725	Edmonton	(403) 495-3027
Ottawa	(613) 951-8116	Calgary	(403) 292-6717
Toronto	(416) 973-6586	Vancouver	(604) 666-3691
Winnipeg	(204) 983-4020		

Vous pouvez également visiter notre site sur le Web : <http://www.statcan.ca>

Un service d'appel interurbain sans frais est offert à tous les utilisateurs qui habitent à l'extérieur des zones de communication locale des centres de consultation régionaux.

Service national de renseignements
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants 1 800 263-1136
Numéro pour commander seulement (Canada et États-Unis) 1 800 363-7629
1 800 267-6677

Renseignements sur les commandes/abonnements

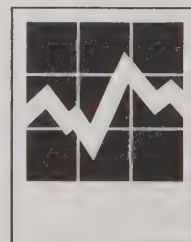
Les prix n'incluent pas la taxe de vente

N° 71-005-XPB au catalogue est publié trimestriellement sur **version papier** au coût de 29 \$ le numéro ou 96 \$ pour 4 numéros au Canada. À l'extérieur du Canada, le coût est de 29 \$ US le numéro ou 96 \$ US pour 4 numéros.

Faites parvenir votre commande à Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario) K1A 0T6 ou téléphonez au (613) 951-7277 ou 1 800 700-1033, par télécopieur au (613) 951-1584 ou 1 800 889-9734 ou via l'Internet : order@statcan.ca. Pour un changement d'adresse, veuillez fournir votre ancienne et nouvelle adresse. On peut aussi se procurer les publications de Statistique Canada auprès des agents autorisés, des librairies locales et des bureaux locaux de Statistique Canada.

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois et dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec le centre de consultation régional de Statistique Canada le plus près de chez vous.



N° 71-005-XPB au catalogue

Le point sur la population active

Comparaison entre les marchés du travail du
Canada et des États-Unis
Automne 1998



Statistique
Canada



Statistics
Canada

Canada

